



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PKS SEI GALUH PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Oleh:

DERI TAMARA RESKI
NIM. 11970113611

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

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DERI TAMARA RESKI
NIM : 11970113611
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : X (SEPULUH)
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 28 MARET 2024

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

MARTHA HASANAH, SH, MH
NIP. 198503192020122005

MENGETAHUI,

DEKAN

DR. MAHYARNI, S.E., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Deri Tamara Reski
 NIM : 11970113611
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pks Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampa
 Tanggal Ujian : 28 Maret 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE,M.Si

Sekretaris
 Ulfiah Novita, SE,M.Si

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady,SE,MM,Ak

Penguji II
 Rozalinda, SE,MM

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



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : *Deri Tamara Reski*
 NIM : *11970113011*
 Tempat/Tgl. Lahir : *Tanjung Air Hijau, 30-12-2000*
 Fakultas/Pascasarjana : *Ekonomi Dan Ilmu Sosial*
 Prodi : *Manajemen*

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

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pks Sei Garuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, *20 Mei 2024*
 Yang membuat pernyataan



NIM : *11970113011*

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR

Oleh:

DERI TAMARA RESKI
NIM. 11970113611

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun secara simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang berjumlah 100 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling jenuh* (Sensus). Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan data dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,889, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan beban kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 88,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PKS SEI GALUH PT. PLANTATION
NUSANTARA V KAMPAR REGENCY***

By :

DERI TAMARA RESKI
NIM. 11970113611

This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara V Kampar Regency. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction (X1) and workload (X2) on employee performance (Y) at PT. Perkebunan Nusantara V Kampar Regency, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees at PT Perkebunan Nusantara V Kampar Regency, totaling 100 people. The method of determining the sample in this study using saturated sampling (Census). So the sample in this study amounted to 100 employees. The data used are primary and secondary data. The data analysis method in this study is quantitative using multiple linear regression tests and the data is analyzed using the SPSS program. The results showed that job satisfaction and workload variables affect employee performance both partially and simultaneously. The coefficient of determination is 0.889, this indicates that the variables of job satisfaction and workload as a whole have an influence of 88.9% on employee performance while the remaining 11.1% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Job Satisfaction, Workload, Employee Performance



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Al-hamdulillahirobbil 'alamin

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sholawat serta salam selalu tercurah kepada Rasullullah Muhammad SAW, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PKS SEI GALUH PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KABUPATEN KAMPAR”** sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini saya persembahkan secara khusus kepada Orang Tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Sawardi dan Ibunda Dasmawati beserta saudara dan sepupu saya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan support dan motivasi yang luar biasa, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 2. Bapak Dr. Kamarruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Dr. Julina, SE, M. Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Martha Hasanah, SH, MH., selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
 7. Ibu Fitri hidayati, SE, MM selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
 8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
 9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

11. Terimakasih kepada sahabat saya selama di bangku perkuliahan Agus Rahman yang kebersamaian dan memotivasi penulis untuk selalu bersemangat dalam menempuh pendidikan di perkuliahan.
12. Terimakasih kepada teman-teman kontrakan yang selalu memotivasi dan membantu penulis dalam menyiapkan skripsi
13. Terimakasih kepada teman teman Lokal B S1 Manajemen angkatan 2019 serta seluruh teman-teman lokal B Konsentrasi MSDM angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya selama perkuliahan dan telah memberikan dukungan, do'a serta nasehat yang tulus kepada penulis selama ini.
14. Terimakasih Kepada Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, Maret 2024
Penulis,

Deri Tamara Reski
NIM. 11970113611



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
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	9
1.3 Tujuan Penelitian Adapun tujuan penelitan ini adalah:.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.2 Kepuasan kerja.....	21
2.3 Beban Kerja	25
2.4 Pengaruh Antar Variabel	29
2.5 Pandangan Islam.....	30
2.6 Penelitian Terdahulu.....	34
2.7 Kerangka Berfikir	41
2.8 Konsep Operasional Variabel.....	43
2.9 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.5 Analisis Data	48
3.6 Uji Kualitas Data	48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7 Uji Asumsi Klasik	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.9 Uji Hipotesis	53
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	55
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.....	56
4.3 Visi Misi PT. Perkebunan Nusantara V	56
4.4 Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar	57
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
5.1 Hasil Penelitian.....	66
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	68
5.3 Uji Kualitas Data	75
5.4 Uji Asumsi Klasik	77
5.5 Regresi Linier Berganda.....	81
5.6 Uji Hipotesis.....	83
5.7 Pembahasan	87
BAB VI PENUTUPAN	91
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	96



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produktifitas Kelapa Sawit PTPN V Sei Galuh 2019-2022	3
Tabel 1.2	Turn Over Karyawan PTPN V Sei Galuh Tahun 2019-2020	4
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2.1	Referensi Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.1	Interprestasi Perhitungan Korelasi.....	54
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 5.5	Tanggapan Responden tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 5.6	Tanggapan Responden tentang Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	71
Tabel 5.7	Tanggapan Responden tentang Variabel Beban Kerja (X2)..	72
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas (Y).....	74
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas (X1).....	75
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas (X2).....	75
Tabel 5.11	Hasil Uji Realiabilitas (Y)	76
Tabel 5.12	Hasil Uji Realiabilitas (X1)	77
Tabel 5.13	Hasil Uji Realiabilitas (X2)	77
Tabel 5.14	Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov ..	78
Tabel 5.15	Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 5.16	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 5.17	Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 5.18	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 5.19	Hasil Uji Parsial (uji T).....	83
Tabel 5.20	Hasil Uji Simultan (uji F)	85
Tabel 5.21	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	86
Tabel 5.22	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PTPN V Sei Galuh Kabupaten Kampar	58





BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. (Vandik, 2020)

Sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya manusia suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya, meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin, peralatan modern yang serba canggih, dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling

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

penting kepada perusahaan dan yang akan menentukan pencapaian tujuan perusahaan. (Reka, 2019)

Setiap organisasi memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaannya. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi maka setiap potensi sumber daya manusia harus dimaksimalkan. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut, hendaklah sebaiknya sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki. Agar instansi dapat terdorong untuk meraih keberhasilan yang diharapkan, instansi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang telah diberikan instansi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja. Menurut **Levinson** dalam **Marwansyah (2012)** “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya” yang berarti bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, bila kinerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





yang maksimal sejauh mana pengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan tersebut.

Menurut **Danang Sunyoto (2012:64)** beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

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

Tabel 1.2
Turn Over karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2019	4	8	127
2020	3	5	124
2021	0	10	124
2022	3	11	113

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Tahun 2022.

Dari table di atas dapat diketahui bahwa keluar masuknya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahun nya. Jumlah karyawan yang paling banyak keluar adalah tahun 2022 dan jumlah karyawan yang paling banyak masuk adalah pada tahun 2019, di sini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

menunjukkan banyaknya jumlah karyawan yang keluar di akibatkan rendahnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan nya. Menurut Ibu Lestari selaku karyawan di bidang personalia PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh menyatakan bahwa salah satu alasan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu merasa tidak puas dengan pekerjaan nya, pemimpin yang kurang memperhatikan hasil kerja sehingga pada akhirnya akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang baik.

Hal ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan karena dengan adanya tingkat *turn over* karyawan yang tinggi tentunya sedikit banyak akan mempengaruhi kestabilan perusahaan seperti ketika keluarnya seorang karyawan perusahaan harus segera mencari pengisi kekosongan tempat ditinggalkan seorang karyawan yang keluar tadi agar tetap menjaga kestabilan perusahaan, akan tetapi dilain sisi masuknya karyawan menimbulkan permasalahan lain di antaranya waktu seorang karyawan untuk beradaptasi dan juga pengeluaran biaya perekrutan karyawan.

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

Selain Beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut **Mangkunegara (2005)** kepuasan kerja berhubungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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





dengan variable-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

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

Selain itu tingkat kepuasan dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang terjadi pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kampar pada tahun terakhir seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh
Kabupaten Kampar

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Tidak Hadir /Tahun		Terlambat	
		Total	%	Total	%
2019	127	21	16,53%	15	11,81%
2020	124	28	22,58%	17	13,70%
2021	132	23	17,42%	15	11,36%
2022	113	26	23%	18	15,92%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Dari data tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan pada PT. Perkebunana Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar 127 orang, total ketidakhadiran karyawan pada tahun tersebut 21 orang atau 16,53%. Sedangkan karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,81%. Pada tahun 2020 jumlah karyawan 124 orang, total ketidakhadiran karyawan berjumlah 28 orang atau 22,58%. Sedangkan karyawan yang terlambat 17 orang atau 13,70% orang. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 132 orang dengan total ketidakhadiran karyawan berjumlah 23 orang atau 17,42%. Karyawan yang terlambat 15 orang atau 11,36%. Total ketidakhadiran Pada tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 113 orang dengan jumlah ketidakhadiran karyawan 26 orang atau 23%.. sedangkan karyawan yang terlambat sebanyak 18 orang atau 15,92%.

Berdasarkan tabel 1.2 sebelumnya dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi, ketidakhadiran dan keterlambatan tergolong dalam kinerja yang kurang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan masih terlihat kurang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan sebelumnya, Absensi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar masih menggunakan absensi manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Hal ini juga didukung dengan kurangnya pengawasan dari atasan, sehingga menjadi kebiasaan yang sering dilakukan oleh para karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Menurut **Simamora (2015)** “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut (**Mahendrawan & Indrawati, 2015**) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Dapat dilihat dari hasil penelitian (**Sitepu, 2013**) menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan”. Penelitian (**Adityawarman, 2015**) menyatakan bahwa “ beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja”. Dengan demikian terwujudnya kinerja yang tinggi salah satunya dapat dilihat dari besarnya beban kerja yang diterima.

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga turut berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (**Amalia, 2017**) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Selain itu kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beban kerja. Dengan kata lain jika beban kerja yang dikerjakan karyawan akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Menurut (**Indrawati, 2013**) bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja serta peningkatan kepuasan kerja karyawan tentu berdampak pada kinerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Dari fenomena yang dilihat bahwa beban kerja karyawan terus mengalami peningkatan. Pekerjaan yang mereka kerjakan lebih banyak dibandingkan sebelumnya. Adapun dalam hal kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang terjadi. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti gaji, promosi, kelompok kerja, serta jenis pekerjaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan jika faktor tersebut tidak terlaksana maka akan timbul sikap ketidakpuasan kerja karyawan. Jumlah beban kerja yang berlebihan yang diterima setiap karyawan juga merupakan pembangkit ketidakpuasan kerja bagi karyawan yang berakibat pada kinerja karyawan seperti kedisiplinan karyawan menjadi menurun dan karyawan tidak efisien dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan kelelahan yang dialami dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi secara keseluruhan.

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

1. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yaitu:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku kuliah dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang di dapat perusahaan dalam penelitian ini adalah diharapkan bisa sebagai sebagai bahan informasi yang bermanfaat dan masukan untuk kepentingan Perusahaan.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan pedoman bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat Perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada perusahaan yang diteliti.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan, inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, dan mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam menanggulangi permasalahan yang dihadapi serta daftar pustaka.

UIN SUSKA RIAU



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tinggal kemampuan tertentu. Adapun menurut para ahli mengenai kinerja antara lain: menurut **Sinambela dkk (2016)** mengemukakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut **Mulyadi (2015)** mengemukakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut **Sutrisno (2016)** Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian: Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.
2. Pengetahuan: Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja: Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik, maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4. Kepribadian: Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja: Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerja akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.
6. Kepemimpinan: Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

7. Gaya kepemimpinan: Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula.
8. Budaya organisasi: Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja: Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.
10. Lingkungan kerja: Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

11. **Loyalitas:** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. **Komitmen:** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.
13. **Disiplin kerja:** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya waktu kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.3 Tujuan Kinerja Karyawan

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

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

2.1.4 Manfaat kinerja karyawan

Sementara manfaat dari prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut **Mangkunegara (2012)**, sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

2.1.5 Penilaian Kinerja

Menurut **Robbins (2016)** kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Menurut **kasmir (2019)** penilaian kerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

2.1.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Sutrisno (2016)** menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.7 Evaluasi Penilaian Kinerja

Menurut **Sinambela (2016)** Untuk mengetahui kinerja setiap karyawan atau pegawai, sebaiknya pertemuan evaluasi kinerja dilakukan dengan melibatkan manajer dengan karyawan atau pegawai yang bersangkutan. Proses evaluasi kinerja antara manajer dan karyawan atau pegawai bekerja sama dalam menilai sampai sejauh mana karyawan atau pegawai telah mencapai sasaran yang telah di sepakati dan bekerja sama untuk mengatasi berbagai kesulitan yang di temui yang biasanya dilakukan tahunan.

Proses evaluasi kinerja memberikan delapan hal sebagai berikut:

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sate 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.

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

2.1.8 Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

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

- 1) Kualitas Kerja: dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektifitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.2 Kepuasan kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

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

Menurut **Mangkunegara (2011)** suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Menurut **Robbins dalam Wibowo (2017)** Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif 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.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

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

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

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya.

2.2.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2015), menjelaskan: “Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan indikator kepuasan kerja, yakni:

1. Kedisiplinan: merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Moral Kerja: merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
3. *Turnover*: merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Dari uraian yang telah disampaikan, kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator tingkat kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover*. Perlunya pengukuran tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah pegawai mendapatkan kepuasan tujuan kerja atau tidak. Dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai akan mempermudah pihak manajemen dalam pengambilan keputusan untuk pencapaian

2.2.3 Penyebab Kepuasan Kerja

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

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment*): Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini terkait dengan Teori *Maslow*, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan.
2. Perbedaan (*Dis ceptions*): Kepuasan menurut factor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dalam pekerjaan.

3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*): Dalam hal ini, menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.
4. Keadilan (*Equality*): Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. Komponen Genetik (*Dispositional/ Genetic Component*): Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.3.3 Beban Kerja

2.3.3.1 Definisi Beban Kerja

Koesomowidjojo, (2017) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sementara itu menurut **Koesomowidjojo (2017)** menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Menurut **Vanchapo (2020)** Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah aktivitas/pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan kapasitas beban pekerjaan yang berlebih dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (**Ma-nuaba**, dalam **Prihatini**).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut **Budiawan (2015)**, faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- i. Faktor Eksternal Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai *stressor*, yang termasuk beban kerja eksternal adalah:
 - a. Tugas-tugas (task). Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat

bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- b. Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergiliran, sistem pengupahan, kerja malam, tugas, dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara) lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan *strain*. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya, status gizi.

2.3.3 Indikator-indikator beban kerja

Menurut **Koesomowidjojo (2017)** indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.

3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.3.4 Dimensi Ukuran Beban Kerja Yang Dihubungkan Dengan Performasi

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

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

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Sinambela (2012)** Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan/organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi,

yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Dengan demikian juga sebaliknya kinerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterkaitan karyawan pada perusahaannya. Jika kepuasan tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk *turn over*. Selain itu kepuasan kerja dapat diidentifikasi dari: tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada perusahaan.

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

2.4.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan- kebaikan kepada sesama saudara,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Kinerja dalam pandangan islam disebutkan dalam (Q.S An – Nahl ayat 97).

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”.

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang janji Allah SWT. bagi seseorang yang mengerjakan amal saleh yang sesuai dengan Al-Qur’an dan As - Sunah, baik dia laki-laki maupun perempuan yang dalam keadaan beriman. Sedangkan kalbunya merasa tenang dengan keimanan kepada Rasul-Nya. Dalam dunia kerja dijelaskan bahwa seorang karyawan atau pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Star Islamic University of Sumatra
Syarif Kasim Riau



ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَاللَّهِ فَالشَّهَادَةُ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: "Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Pekerjaan adalah sumber penghasilan, sebab itu setiap orang yang ingin memperoleh penghasilan yang lebih besar dan tingkat penghidupan yang lebih baik, haruslah siap dan bersedia untuk bekerja keras. Kita wajib memerangi kemalasan dan keengganan bekerja atau keengganan berusaha. Meskipun demikian kita tetap harus menyadari bahwa tubuh kita tidak seperti mesin yang bisa digunakan penuh selama 24 jam. Manusia juga membutuhkan istirahat yang



cukup untuk bisa melakukan aktivitasnya. Hal ini sesuai dengan apa yang di beritahukan Allah dalam firman-Nya sebagai berikut:

لِّلّٰهُمَّ اِنِّىْ اَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْهَمِّ وَالْحَزَنِ وَاَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ . وَاَعُوْذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ
وَالْبُخْلِ وَاَعُوْذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدِّىْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya: “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, Aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, Aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan utang dan kezaliman manusia” (HR Abu Dawud 4/ 353).

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin habluminannas, selain juga upaya mendekati diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

Seorang muslim harus bisa mengatur saat untuk istirahat dan bersantai, karena terkadang manusia mengalami kebosanan jika selalu bersikap serius, dan hati juga mengalami kejenuhan sebagaimana tubuh juga mengalami hal yang sama, maka hendaknya ia (muslim) meluangkan waktunya untuk bercanda dan berlibur dengan hal-hal yang diperbolehkan oleh syariat.

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

Stre Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Referensi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Imelia Delvi	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara simultan (bersama-sama) variabel kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Objek yang diteliti yang berbeda lokasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
2	Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado	Universitas Samratulangi, 2017	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT.Sabar Ganda Manado	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X2 Peneliti Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja
3	Moh Rizal Alfani, Bachrudin Saleh Luturlean	Pengaruh setres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT SUCOFINDO cabang Bandung	Jurnal E- Proceeding of Management Vol 5 No 2 Agustus 2018	Dari hasil Pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Setres Kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo cabang Bandung	Penelitian terdahulu variable X1 nya menggunakan setres kerja dan penulis menggunakan variable X1 nya kepuasan kerja.
4	Nelyati	Pengaruh kompensasi,	Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019	Dari hasil pengujian	Penelitian terdahulu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru		yang telah dilakukan, terbukti bahwa kompensasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.	dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X1 Peneliti Menggunakan Variabel Kompensasi sedangkan Penulis Menggunakan Variabel Kepuasan Kerja dan Perbedaan terletak juga pada Objek yang diteliti.
5	Dody Adriansyah	Pengaruh Beban Kerja Dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Jurnal Manajemen Keuangan Vol 6 No 1 Mei 2017	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa beban kerja dan setres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT	Penelitian terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari Variabel X2, Penulis Menggunakan Variabel Beban

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
				Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa	Kerja dan Perbedaan yang Terletak juga pada Objek yang diteliti.
6	Zuraida	Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan. (Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dikota Medan.)	Universitas Potensi Utama, 2020	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disimpulkan bahwa hipotesis diterima dimana adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan beban kerja pada karyawan yang latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaannya. Artinya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi beban kerja, dan sebaliknya semakin	Penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel antara 35-344 orang. Pengambilan sampel berdasarkan kebetulan yang ditemui peneliti dan sesuai dengan sumber data (<i>accidental sampling</i>).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
7	Debby Sagita, Adrie Frans Assa	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 19, No. 2, Juli - Desember 2019	Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.	Perbedaan terletak juga pada Objek yang diteliti.
8	Prayekti, Muhammad Fadhil Ar Rasyi	Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian di dua cabang Resto Seafood Yogyakarta)	Management Development and Applied Research Journal Website: http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar Volume 4 Nomor 2 Edisi Juni 2022 56 E-ISSN: 2654-4504 P-ISSN: 2721-1436	Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepuasan kerja, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan di resto seafood sudah bagus dan hasil dari penelitian dapat menjadi masukan bagi	Perbedaan terletak pada variable penelitan terdahulu hanya X1 dan X2, pada penelitan ini di tambah X3.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
				pimpinan organisasi untuk tetap mempertahankan kinerja karyawannya serta dapat menjadi pertimbangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan melalui item pernyataan yang masih rendah yang disebutkan pada pembahasan. Hasil ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lain untuk meningkatkan koefisien determinasi dari kinerja karyawan.	
9	Anggit Astianto dkk.	Pengaruh Stres Kerja dan Beban	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 2014	Hasil penelitian menunjukkan	Perbedaan terletak juga pada



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
		Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya.		bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian dengan uji t juga dapat diketahui bahwa yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada variabel stres kerja.	Objek dan indikator dari variable.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No.	Peneliti	Judul	Terbit/ Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Hermawati, Syofian.	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu	<i>Creative Research Management Journal</i> , ISSN 2621-1092 Volume 4 Nomor 1, 2021	Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear yaitu dimana dari persamaan itu dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara dua variabel tersebut serta hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Adi Purna Bengkulu.	Perbedaan terletak pada Objek yang diteliti.

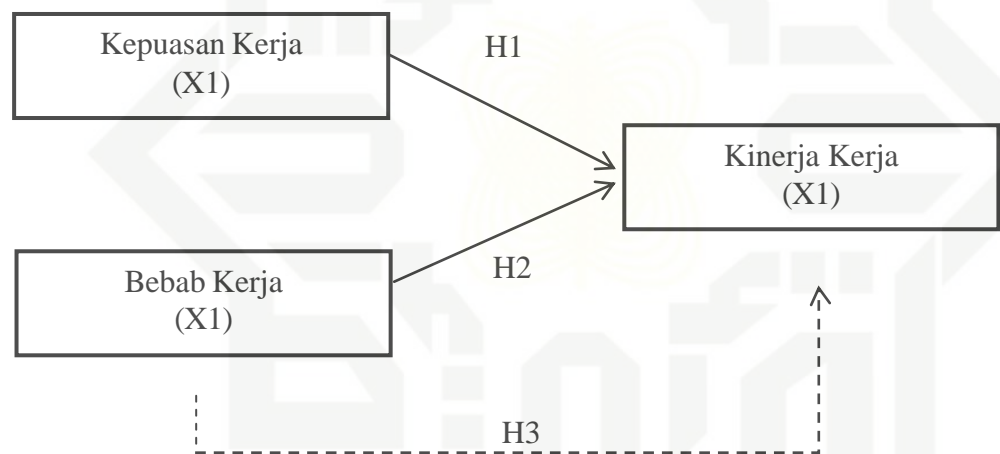
2.7 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti pada Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independent*)
 - Kepuasan Kerja (X1)
 - Beban Kerja (X2)
2. Variable terikat (*dependen*)
 - Kinerja Karyawan (Y)

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

**Pengaruh Kepuasan Kerja (X 1) dan Beban kerja (X2)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)**



Sumber: Kasmir (2016) dan Wibowo (2011)

Keterangan:

- > : Hubungan secara parsial
- - - - -> : Hubungan secara simultan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2
Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1)	Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Mangkunegara (2011)	1. Perputaran Tenaga Kerja (<i>Turnover</i>) 2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) 3. Tingkat Pekerjaan Mangkunegara (2011)	<i>Likert</i>
Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi melingkupi pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula. Koesomowidjojo (2017)	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai Koesomowidjojo (2017)	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu untuk suatu pekerjaan. Robbins (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian Robbins (2016)	<i>Likert</i>

2.9 Hipotesis

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

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

H1: Di duga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

H2: Di duga beban kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

H3: Di duga kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mempermudah mendapatkan data dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari sampai dengan penelitian ini selesai dilaksanakan.

3.2 Jenis dan Sumber Data

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

1. Data Primer: Menurut **Sugiyono (2014)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.
2. Data Sekunder: Menurut **Sugiyono (2018)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

2. Data Kuantitatif: Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari hitungan kuesioner yang dilakukan. Data ini menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiono (2018)** populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiono (2018)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian minal karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel



dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiono (2018)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan yang diambil dari bagian karyawan SDM.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan sampel menggunakan *sensus* karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan berkaitan dengan masalah dalam suatu penelitian **Sugiyono** dalam **Prawiyogi et.al., (2021)**. Dalam penelitian ini penulis akan membagikan angket secara langsung kepada perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui pendapat responden.

3.4.2 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data jika peneliti hendak melakukan studi pendahuluan untuk mendeteksi permasalahan yang akan diteliti dan apabila peneliti ingin mendapatkan informasi dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit **Sugiyono** dalam **Syukri (2021)**.

Wawancara ini dilakukan agar dapat memperoleh data tentang variabel-variabel

yang diteliti. Pada penelitian ini penulis dapat memperoleh data dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

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

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono (2016)** metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program komputer *Statistik Package for Social Science (SPSS)* versi 25 untuk mengetahui signifikan setiap perbedaan nilai rerata masing- masing variabel.

3.6 Uji Kualitas Data

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Saif 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.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat diartikan sebagai sejauh mana kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya **Wahyudi (2020)**. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- a. Uji validitas dapat dikatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel dan nilai r positif dengan alpha 0,05. Maka, suatu butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan tidak valid, sehingga instrument tersebut tidak dapat digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Arifin (2017)** uji reliabilitas diartikan sebagai sejauh mana hasil pengukuran relatif konstan apabila pengukuran diulang sebanyak dua kali ataupun lebih. Tes dikatakan *reliabel* jika mempunyai skor korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Adapun menurut **Sugiyono (2014)** hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapasitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh risiko alpha bila diterima sedikit risiko. Semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) artinya butir-butir kuesioner semakin reliabel.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateislamic 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.

Penelitian ini penulis lakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dan akan di uji menggunakan software SPSS. Menurut **Noor (2014)** *Cronbach Alpha* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak **Noor (2014)**. uji normalitas dapat dilakukan dengan *Analisis Histogram* dan *Normal Probability Plots* yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data yang ada pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar pada sekitar garis normal dan mengikuti pada garis normal grafik, hal ini menunjukkan distribusinya normal sehingga model permasalahan regresi dapat memenuhi asumsi uji normalitas. Namun, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah suatu garis diagonal grafik, maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal dari permasalahan model regresi sehingga tidak memenuhi asumsi uji normalitas.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (independen) **Gozali** dalam **Madjidu, Usu dan Yakup (2022)**. Salah satu cara untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Bariance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Apabila nilai *Tolerance Value* lebih $> 0,10$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.3 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali** dalam **Huda** dan **Shony Azar (2021)** pengujian autokorelasi dalam suatu model digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel pengganggu dalam suatu periode tertentu dengan variabel sebelumnya untuk data *time series autokorelasi* sering terjadi. Adapun ada atau tidaknya gejala tersebut dapat dilihat dengan tes statistik *Durbin Watson*, dengan cara membandingkan antara nilai hitung dengan nilai tabel.

Adapun pengujian data dengan *Durbin Watson* menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Jika angka DW dibawah (-2) berarti terdapat auto korelasi positif;
2. Jika angka DW diantara (-2) sampai (2) berarti tidak terdapat autokorelasi;
3. Jika angka DW di atas (2) berarti terdapat autokorelasi negative.

3.7.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Umar (2014)** uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas. Sementara itu untuk varians yang berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang. UIN Suska Riau. State Islamic University of Sultan Saif 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.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *Korelasi Spearmen*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* dapat dilakukan dengan melihat pola titik pada *Scatterplot*.

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

A = Parameter Kostanta

1 2b = Parameter koefisien

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Beban Kerja

E = Tingkat kesalahan (*error*).

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Interval = 0,8.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

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

3.9.2 Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Isami University of Sitaru Syaif 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.

3.9.3 Koefisien Korelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratn hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Semakin besar nilai koefisien korelasi, menunjukkan semakin eratnya hubungan antara variabel, dan sebaliknya. Menurut **Sugiyono (2011)** untuk mengetahui tingkat hubungan koefisien korelasi digunakan pedoman interprestasi korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Interprestasi Perhitungan Korelasi

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

Sumber: Sugiyono, 2011.

3.9.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel depneden. **Suharyadi (2009)** menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara no dan satu jika koefisien determinasi (R') = 1, artinya variabel indepeden memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variabel-variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Rak 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.

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

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

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Sejarah berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar yang beralamat di Jalan Garusa Sakti Km 21, Desa Pantai Cermin Kecamatan Tapung. Yang didirikan tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 april 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia untuk pendirian untuk Pendirian Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V.

PT. Perkebunan Nusantara V, merupakan Kebun Sei Galuh yang merupakan salah satu unit usaha dari SBU Sei Galuh yang memiliki komoditi kelapa sawit dan karet juga mengelolah hasil perkebunan dengan memiliki pabrik kelapa sawit yang mengelolah buah kelapa sawit atau disebut TBS (Tndan Buah Segar) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (Crude Palm Kernel Oil) di bawah pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, Riau.

Kebun Sei Galuh dibangun pada tahun 1984 sesuai dengan penadangan lahan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Gubernur KDH Tingkat 1 Riau No. KPTS/185/IV/1997, Tanggal 12 April 1984 seluas 21.490 Ha. Realisasi pembangunan areal seluas 17.035 Ha, sedangjan sisa areal seluas 4.445 Ha lagi dikembalikan ke Pamda Tingkat I Riau sesuai Surat PTP – V Nomor: 05.7Ax/548/1992, Tanggal 30 September 1992.

Untuk kebun inti sendiri, Kebun Sei Galuh mengelola lahan seluas 2.802,84 Ha sesuai dengan Sertifikat HGU No. 153 tanggal 24 Maret 2001, yang terdiri atas

5 (lima) Afdeling, antara lain :

1. Afdeling I, II dan III, Tanaman Kelapa Sawit seluas 1.633 Ha.
2. Afdeling IV dan V, Tanaman Karet seluas 1.027 Ha.
3. Sisanya adalah Areal Non Tanaman seluas 142.84 Ha, yang dipergunakan untuk Pabrik Kelapa Sawit (PKS), Infrastruktur, dan Fasilitas Umum.

4.2 Logo PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar



4.3 Visi Misi PT. Perkebunan Nusantara V

4.3.1 Visi PT. Perkebunan Nusantara Sei Galuh Kab. Kampar

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V yaitu menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

4.3.2 Misi PT, Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

1. Pengelolaan Agro Industry Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama Mitra untuk kepentingan stakeholder.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Statistik 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.



2. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industry dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

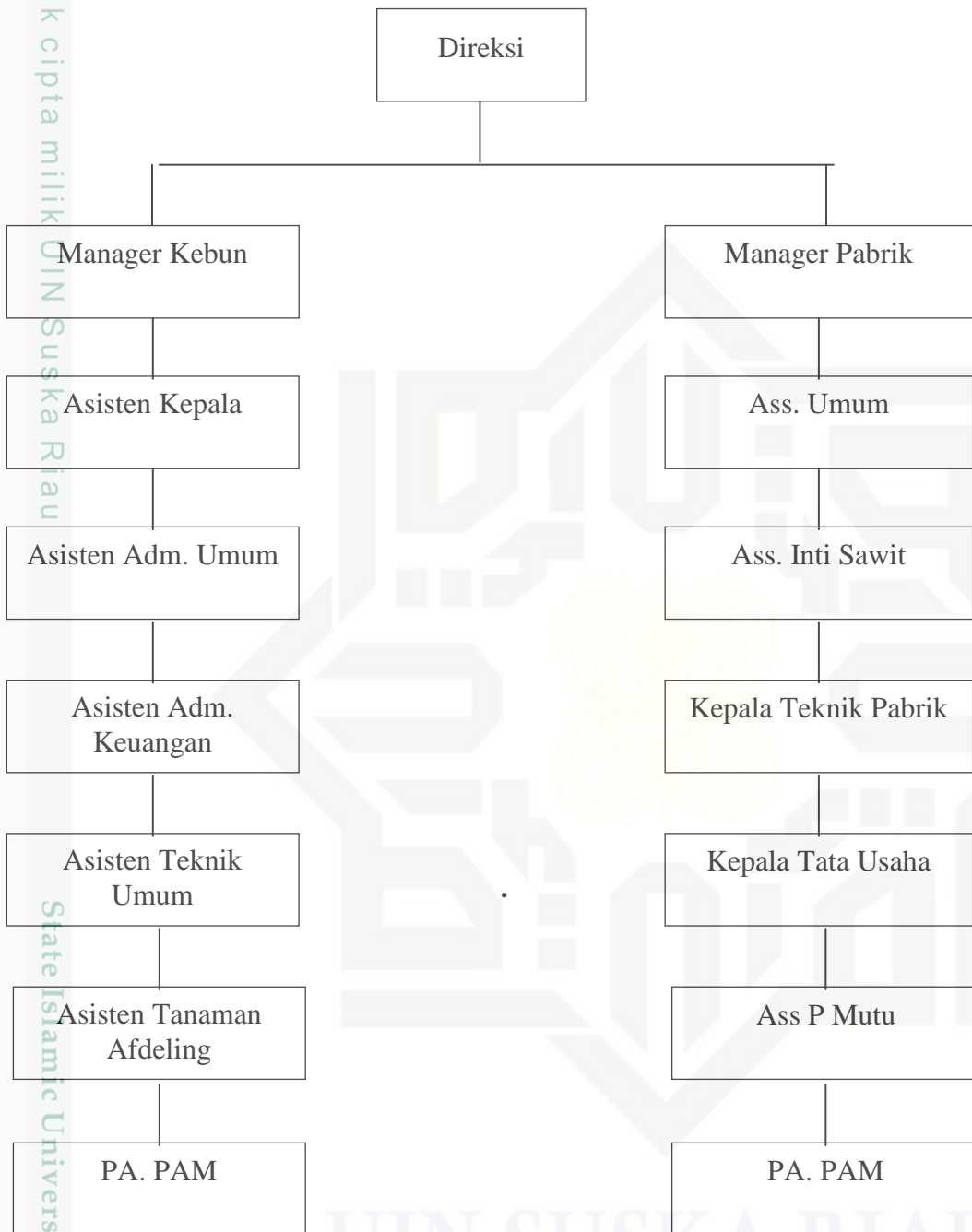
4.4 Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar

Struktur organisasi adalah merupakan hubungan bermacam-macam fungsi dan kativitas dalam perusahaan . PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi beberpa staf yang sesuai dengan bidangnya. Garis dari manajer ke asisten merupakan garis komando, yang artinya bahwa asisten bertanggung jawab terhadap manajer, sedangkan dari manajer ke perwira pengelolaan merupakan garis koordinasi yang artinya bahwa perwira pengaman tidak bertanggung jawab kepada manajer, demikian juga sebaliknya, sedangkan antara asisten merupakan garis koordinasi dimana masing-masing asisten dan setiap asisten mempunyai karyawan bawahan yang bertanggung jawab kepada asisten yang sesuai dengan bidang tugasnya. Untuk lebih jelasnya Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Struktur PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar



Adapun tugas , fungsi dan tanggung jawab dari masing-masing anggota organisasi yang tergabung didalam organisasi PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar yaitu:

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Direksi
 - a. Memimpin pengelolaan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar dengan menyusun kebijakan operasional.
 - b. Memberikan pembinaan, mengkoordinasikan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan seluruh tugas di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar sesuai dengan peraturan perundang-undang.
 - c. Menyiapkan kebijakan penyelenggaraanpelaksanaan operasional PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar .
 - d. Sebagai penanggunngjawab umum operasional dan keuangan dan pelayanan.
 - e. Mengadakan hubungan koordinasi dengan instansi atau lembaga lain untuk peningkatan dan pengembangan.
 - f. Memimpin pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan anggaran belanja.
 - g. Memimpin penyelenggaraan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.
2. Manajer Kebun
 - a. Menyusun dan melaksanakan kegiatan umum kebun sesuai dengan pedoman dan interaksi kerja dari direksi
 - b. Mengkoordinir penyusunan rencana anggaran belanja tahunan perusahaan
 - c. Memimpin rapat kerja asisten kebun
 - d. Mengatur hubungan bidang masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Bertanggung jawab kepada Direksi
3. Asisten Administrasi Umum
 - a. Administrasi personalia karyawan pelaksana
 - b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan
 - c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen
 - d. Mengelolah praktek sekolah taman kanak-kanak (STK, SLTP, Madrasah dan pramuka gudep yang ada di lingkungan perusahaan).
 - e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita
 - f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragama dan berolah raga
 - g. Membuat Laporan Peristiwa Masalah Umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidentil ke kantor direksi
 - h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan mengusulkan karyawan yang berdinis 25 tahun untuk menerima piagam penghargaan/ jubilaris
 - i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan.
 - j. Mengelola administrasi asuransi Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan Dana Pension Perkebunan (DAPENBUN)
4. Asisten Teknik Umum
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin kegiatan tugas di bidang teknik
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas asisten dibidang teknik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Asisten Administrasi dan Keuangan
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin pelaksanaan tugas-tugas di bidang administrasi, keuangan, upah, pergudangan dan laporan-laporan bulanan sesuai dengan pedoman kerja
 - b. Mengkoordinir tugas-tugas administrasi dan gudang
6. Asisten Kepala Tanaman
 - a. Merupakan wakil manajer unit memimpin di bidang tanaman
 - b. Mengkoordinir pelaksanaan tugas asisten tanaman
 - c. Dalam keadaan tertentu dapat menjabat sebagai manajer unit
 - d. Bertanggung jawab kepada manajer unit
7. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalai/menjamin serta mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan dibidang pengelolaan pabrik kelapa sawit serta pengelolaan mutu sesuai dengan tugas pokoknya, manajer bertanggung jawab atas:

 - a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya. Mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja/ pembiayaan periodic setiap bulan.
 - b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil. Realbilias maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengelolaan teknik pabrik dan pengendalian mutu



- c. Menyelenggarakan pertemuan sehubungan dengan POA dengan bagian yang terkait
- d. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar

8. Asisten Teknik Pabrik

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan teknik pabrik untuk mendukung kelancaran pengelolaan pabrik pada instalasi mekanik maupun instalasi listrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksu serta arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugasnya asisten teknik pabrik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Memberikan bimbingan dan petunjuk kerja karawan teknik pabrik mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahunan dan anggaran belanja priodik triwulan untuk hari yang telah ditentukan
- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara priodik/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik dilaksanakan tenaga sendiri maupun pemborong.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap:
 - 1) Pelaksanaan pemeliharaan teknik
 - 2) Kondisi peralatan pabrik
 - 3) Inventaris peralatan pabrik yang efektif dan aktif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 4) Mentoring terhadap kejadian/kerusakan instalansi pabrik guna merencanakan ke arah kesempurnaan
- 5) Realisasi biaya pemeliharaan pabrik
- d. Menjalani kerja sama dengan bagian pengelolaan, memberi saran terbaik dalam pengoperasian pabrik
- e. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik di gudang

9. Asisten Inti Sawit

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten inti sawit adalah sebagai berikut:

- a. Berkoordinasi dengan asisten teknik dan asisten pengendalian mutu mengenai pengendalian mutu dan kapasitas
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses didalam hal penyediaan bahan baku boiler dan menjaga kadar air, oil loss diampas press.
- c. Melaksanakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik

10. Kepala tata usaha/Asisten umum

Adapun tugas dan tanggung jawab kepala tata usaha/asisten umum adalah sebagai berikut:

- a. Memahami bidang-bidang tugas yang menyangkut bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan
- d. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.

- e. Mengkoordinasi pembuatan DPU gaji kecil dan besar setiap bulan
- f. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi dana kebahagiaan masing-masing
- g. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berhubungan dengan keamanan
- h. Memberikan bimbingan kepada personil yang berada dibawahnya

11. Asisten pengendalian mutu

Adapun tugas dan tanggung jawab asisten pengendalian mutu adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur pekerjaan analisa
- b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan analisa dilaboratorium
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan dan penawaran alat-alat laboratorium dan bahan kimia
- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang pengelolaan serta sesudah diolah siap ekspor
- e. Mengawasi pelaksanaan pengiriman minyak sawit dan inti sawit terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

12. Perwira pengaman

Adapun tugas dan tanggung jawab perwira pengaman adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun jadwal kerja dan satuan pengaman bersama-sama dengan asisten umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



- b. Mengawasi orang-orang yang sedang melaksanakan tugas pengamanan
- c. Melaporkan setiap kegiatan pengamanan yang telah dilakuakn kepada asisten umum tentang pristiea yang terjadi dilapangan menurut skala waktu yang telah ditetapkan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUPAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar” maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dengan nilai $t_{hitung} 12,036 > t_{tabel} 1,984$ dan $Sig 0,000 < 0,05$
2. Beban Kerja secara parsial tidak terdapat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dengan nilai $t_{hitung} 3,348 > t_{tabel} 2,037$ dan $Sig 0,002 < 0,05$.
3. Kepuasan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dengan nilai $F_{hitung} 389,336 > F_{tabel} 3,089$ dengan $Sig. 0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,889 atau 88,9%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan beban kerja sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan rasa nyaman dan memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja karyawan. Dalam hal tersebut maka karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.
2. Mengingat beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek dari beban kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

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

Anggit Astianto Dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Fernando Reinhard Tjiabrata, dkk. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Universitas Samratulangi.

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

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

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

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

Kasmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

Mangkunegara. 2005. *Menejen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung.: PT. Remaja Rosdakarya.

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

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

Mangkunegara.A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Mulyadi. 2015. *Manajemen sumber daya Manusi*. Jakarta: in media.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Moh Rizal Arfanis dan Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. *Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucu Pindo Cabang Bandung*.
- Nelyati. 2019. *Pengaruh kompensasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suka Fajar Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Nora, Fitri Naunggolan. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT EX Buton Indonesia*.
- Riny Chandra. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*.
- R Joko S, Friska Aldata. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi. 2016. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Priansa, Donni, Juni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Totok Sudyanto. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin*. Universitas PGRI Palembang.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Grafinda Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

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

- Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi: dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yuniarsih, Tjutju. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Zuraida. 2020. *Kepuasan kerja ditinjau dari beban kerja karyawan yang berlatar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan*. Universitas Potensi Utama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat,

Saya Deri Tamara Reski mahasiswa jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar " sebagai kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE). dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Deri Tamara Reski
NIM.11970113611

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama : _____
- Umur : _____ Tahun
- Pendidikan Terakhir : Sma/Smk D3 S1
 S2 Lainnya
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-15 Tahun >10 Tahun

A. PETUNJUK PENGISIAN

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

1. Pernyataan Untuk Kepuasan Kerja (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kedisiplinan						
1	Adanya perjanjian yang jelas dengan pihak perusahaan saat menetapkan aturan Pemutusan hubungan kerja.					
2	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.					
3	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan					
Moral Kerja						
4	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Atasan menanggapi keluhan dan keberatan karyawan ketika bergaul dengan rekan kerja.					
6	Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik					
Turnover						
7	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap.					
8	Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang saya miliki					
9	Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas.					

2. Pernyataan Untuk Beban Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1	Pekerjaan yang diberikan atasan dapat saya pahami dengan baik					
2	Pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					
Penggunaan Waktu Kerja						
4	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sudah cukup.					
5	Jam kerja pada perusahaan ini terdiri dari beberapa shif kerja.					
6	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang sangat singkat					
Target yang Harus Dicapai						
7	Saya selalu mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
8	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas.					
9	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya sangat detail dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
Kuantitas						
3	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Bakat yang saya miliki mampu menunjang untuk menghasilkan kinerja yang maksimal					
Ketepatan Waktu						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya sudah menggunakan waktu dengan efisien					
Efektivitas						
7	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.					
Kemandirian						
9	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan					
10	Saya selalu menyesuaikan diri dengan karyawan dan atasan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran II : Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	43
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
9	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	45
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
19	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
21	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
22	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
27	3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
29	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
37	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27
38	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	36
39	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	35
40	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	36
41	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
42	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© 2019, 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.



43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
45	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
46	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	36
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
49	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
53	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
54	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	36
55	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
56	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	36
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
59	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	27
60	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	27
61	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
62	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
63	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
64	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
65	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
66	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
67	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
68	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
72	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
74	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	24
75	1	2	2	2	5	2	2	5	1	2	24
76	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	24
77	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
78	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
79	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	33
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
83	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
84	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
85	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
86	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
89	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
90	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
91	3	2	2	2	5	2	2	5	2	2	27
92	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
93	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
94	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	27
95	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
96	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
99	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
100	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

Hal-Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	46
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	33
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	37
3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

© Hak Cipta Ditangguhkan UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

© Hak Cipta UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	33
3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	35
3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	34
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	38
3	3	5	3	3	5	3	3	3	5	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran III : Hasil Olah Data

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36,84	37,934	,773	,926
Y2	36,92	38,680	,725	,928
Y3	36,52	39,101	,710	,929
Y4	36,80	36,727	,849	,922
Y5	36,97	38,858	,773	,926
Y6	36,51	40,252	,558	,936
Y7	36,97	37,504	,799	,924
Y8	36,70	38,333	,780	,926
Y9	36,72	37,315	,785	,925
Y10	36,52	39,686	,638	,932

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	31,60	53,434	,821	,951
X1.2	31,46	56,008	,848	,949
X1.3	31,41	55,901	,845	,949
X1.4	31,44	55,825	,912	,947
X1.5	31,08	60,276	,491	,963
X1.6	31,53	55,524	,881	,948
X1.7	31,48	55,141	,895	,947
X1.8	31,34	58,590	,659	,956
X1.9	31,45	54,210	,862	,948
X1.10	31,49	53,667	,885	,947

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,98	45,939	,830	,952
X2.2	35,90	47,949	,804	,953
X2.3	35,62	47,006	,846	,951
X2.4	35,75	46,715	,857	,951
X2.5	35,71	49,117	,700	,957
X2.6	35,69	47,428	,795	,953
X2.7	35,84	46,924	,839	,952
X2.8	35,70	48,677	,786	,954
X2.9	35,73	46,341	,867	,950
X2.10	35,74	47,023	,801	,953

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,934	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,955	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

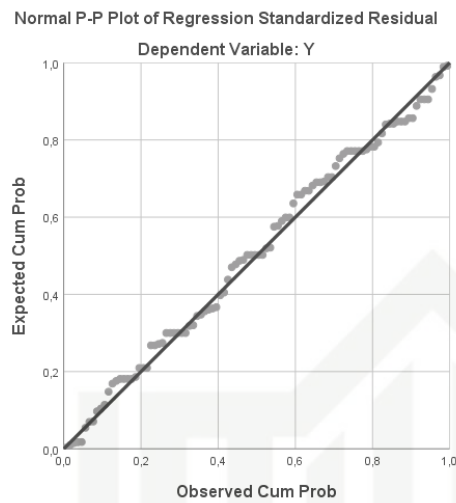
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

3. Uji Normalitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27463320
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,051
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

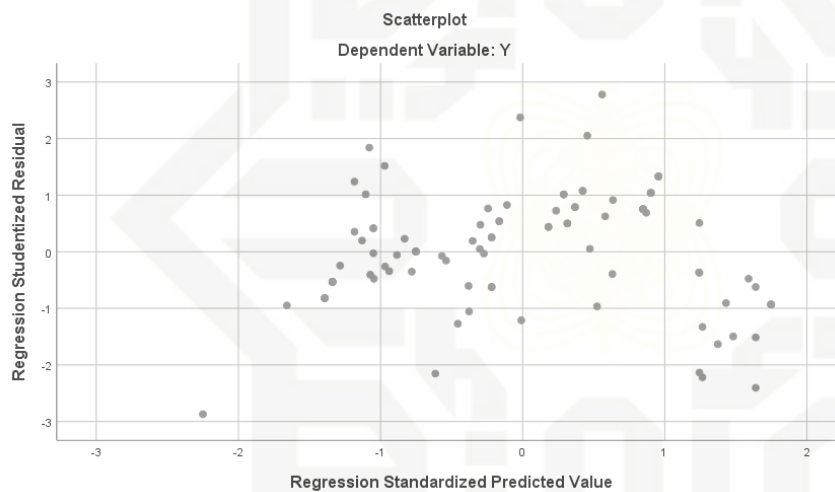
4. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,159	1,232		7,434	,000		
	X1	,511	,042	,616	12,036	,000	,436	2,296
	X2	,348	,046	,388	7,573	,000	,436	2,296

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Heteroskedastisitas



6. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,943 ^a	,889	,887	2,298	1,650

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,159	1,232		7,434	,000
	X1	,511	,042	,616	12,036	,000
	X2	,348	,046	,388	7,573	,000

a. Dependent Variable: Y

8. Hasil Uji Parsial

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,159	1,232		7,434	,000
	Kepuasan	,511	,042	,616	12,036	,000
	Beban	,348	,046	,388	7,573	,000

a. Dependent Variable: Y

9. Hasil Uji Simultan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4111,888	2	2055,944	389,336	,000 ^b
	Residual	512,222	97	5,281		
	Total	4624,110	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

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

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

10. Uji Koefisien Korelasi (R)

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,943 ^a	,889	,887	2,298	,889	389,336	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

11. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,887	2,298

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



SURAT KETERANGAN
No. 5.PSGH/SKT/08/XI/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager PKS Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar dengan ini menyatakan :

NO	NAMA	NPM	L/P	Jurusan
1	Deri Tamara Reski	11970113611	P	Manajemen

Benar bahwa nama Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial diatas telah melaksanakan penelitian / mengambil data untuk bahan penulisan Skripsi di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Galuh PT. Perkebunan Nusantara V Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar pada tanggal 30 Oktober s.d 04 November 2023 dan telah selesai melaksanakan Riset.

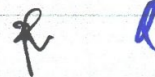
Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PKS Sei Galuh, 04 Oktober 2023

Pj. Manager


Melki Harnine Harahap

UIN SUSKA RIAU



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

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



BIOGRAFI PENULIS

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang



DERI TAMARA RESKI, lahir di Tanjung Air Hitam pada tanggal 30 Desember 2000. Anak pertama dari 3 bersaudara pasangan Ayahanda tercinta Sawardi dan Ibunda tercinta Dasmawati. Pendidikan formal yang ditempuh penulis di SDN 007 Tanjung Air Hitam Kecamatan Kerumutan kabupaten Pelalawan, lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke MTS Al-Qasimiyah Pangkalan Kuras Dan lulus pada tahun 2016. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke MA Al-Qasimiyah Pangkalan kuras Dan lulus pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2019, penulis melanjutkan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial , Jurusan S1 Manajemen lulus Lewat Jalur Mandiri. Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan KKN di Desa Sungai Selodang kec.Mandau kab.siak. Kemudian penulis melaksanakan PKL di Bank Duta Perdana. Setelah KKN dan PKL penulis melaksanakan penelitian di Pks Sei Galuh Pt.Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar. Pada Tanggal 20 Maret – 04 November2023. Dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pks Sei Galuh Pt.Perkebunan Nusantara V Kabupaten Kampar**

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