



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. EPSINDO JAYA PRATAMA (EJP)
KABUPATEN KAMPAR**



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

2025



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Milik
UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI

KONSENTRASI

FAKULTAS

SEMESTER

JUDUL

KARYA

SKRIPSI

PROSES



UIN SUSKA RIAU

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Karya tulis ini hanya untuk
kepentingan pendidikan, penelitian,
penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,
penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

1. Dilarang menyalin dan mengedarkan karya tulis ini secara bagian atau seluruhnya 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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Zulhendri

: 11970113900

: S1 Manajemen

: Ekonomi Dan Ilmu Sosial

: Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Kabupaten Kampar

TIM PENGUJI

Ketua Penguji

Dr.Khairil Henry, S.E.,M.Si

Nip. 19751124 200801 1 009

Sekretaris Penguji

Pham Chanra Putra, S.E.,M.M

Nip. 19890329 201903 1 008

Penguji Triandani, S.E.,M.Si

Nip. 19820806 200604 2 002

Penguji Hanif Kasim Riau

Ermansyah, S.E.,M.M

Nip. 19850328 202321 1 011



UIN SUSKA RIAU

1

- a. Pengumpulan nanya untuk kepentingan penilaikan, penemuan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau unjuran suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperanyak 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 : Zulhendri
NIM : 11970113900
Tempat/Tgl. Lahir : Petapahan, 13 maret
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Prodi : Manajemen S1

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

Pengaruh Behan Kerja , Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT. EPSindo Jaya Pratama 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 sesua peraturan perundang-undangan.

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



*pilih salah satu sasai jenis karya tulis



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

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EPSINDO JAYA PRATAMA KABUPATEN KAMPAR

Oleh
ZULHENDRI
NIM. 11970113900

Penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar baik secara parsial maupun simultan. Pada Penelitian Ini didapatkan Bahwasannya Beban Kerja yang diterima tidak seimbang, Disiplin Kerja yang masih belum dijalankan dengan baik oleh karyawan, dan Gaya kepemimpinan yang masih cenderung Otokratis. Penelitian Ini dilakukan di PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar. Sedangkan sampel dalam penelitian ini merupakan Karyawan Pt. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar berjumlah 89 Karyawan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan Metode Random Sampling. 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 Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,613, hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 61,3 % terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan



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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD, WORK DISCIPLINE, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. EPSINDO JAYA PRATAMA KAMPAR REGENCY

Oleh
ZULHENDRI
NIM. 11970113900

This study aims to determine the effect of Workload (X1), Work Discipline (X2), and Leadership Style (X3) on Employee Performance (Y) at PT Epsindo Jaya Pratama, Kampar Regency, both partially and simultaneously. The study found that the workload received by employees is unbalanced, work discipline has not been properly implemented by employees, and the leadership style tends to be autocratic. This research was conducted at PT Epsindo Jaya Pratama, Kampar Regency. The population of this study consisted of all employees of PT Epsindo Jaya Pratama, Kampar Regency. The sample comprised 89 employees of PT Epsindo Jaya Pratama, Kampar Regency, selected using a random sampling method. The data used in this study consisted of primary and secondary data. The data analysis method was quantitative, employing multiple linear regression analysis, and the data were processed using the SPSS program. The results show that the variables of Workload, Work Discipline, and Leadership Style have an effect on Employee Performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination is 0.613, indicating that Workload, Work Discipline, and Leadership Style collectively explain 61.3% of employee performance, while the remaining 38.7% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Workload, Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beriring salam tidak lupa kita hadiahkan kepada baginda Rasullullah SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita yang penuh kebodohan kepada alam yang terangmenerang yang penuh ilmu pengetahuan. Tesis yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Kabupaten Kampar”**, ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Prodi 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 Mawardi dan Alm. Ibunda Nurhasanah, Serta Kakak saya Zulfainar dan Juga Abang saya Samsul Kamal yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Prof. Dr. Leny Nofianti MS.,S.E.,M.Si.,Ak



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

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak.
3. Wakil Dekan I, Ibu Dr. Nurlasera, SE, M.Si,Wakil Dekan II Bapak Dr. Khairil Henry, SE, M.Si. Ak, Wakil Dekan III Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si
4. Ketua Prodi Manajemen Susnaningsih Mu'at, S.E, M.M., Ph.D dan Sekretaris Prodi Majaemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Ibu Fitri Hidayati, S.E, M.M
5. Pembimbing Skripsi Bapak Ermansyah, SE. MM yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Penasehat Akademik Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si, yang selalu memberikan nasehat dan juga menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu yang berguna dan bermanfaat bagi penulis.
8. Staf pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Pimpinan dan sseluruh karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
10. Orang terdekat Lili Permata Ananda,Maisyaro Kholida, Eqi Rizki Suqron, Seven Safendra, Firda Aufa Yumni, Alfajri, Salsabilla yang telah menemani penulis dari awal hingga akhir sehingga Skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik, semua motivasi dukungan dan hal hal baik yang telah diberikan kepada



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

penulis selama perkuliahan penulis ucapkan terimakasih banyak yang sebanyak-banyaknya .

11. Seluruh teman-teman Manajemen C angkatan 2019 dan teman teman Manajemen Sumberdaya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang memberikan semangat serta dukungan selama perkuliahan hingga selesaiannya penulisan Tesis ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan do'a, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri, dan semoga apa yang tertulis dalam skripsi ini bisa bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya, Aamiin Yaa Rabbal Alamiin.

Pekanbaru,

Zulhendri
NIM. 11970113900



DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 11 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 13 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2 Beban Kerja | 18 |
| 2.2.1 Beban Kerja | 18 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja | 19 |
| 2.2.3 Dampak Beban Kerja | 19 |
| 2.2.4 Indikator Beban Kerja | 20 |
| 2.3 Disiplin Kerja | 21 |
| 2.3.1 Definisi Disiplin Kerja | 21 |
| 2.3.2 Jenis-jenis Disiplin kerja | 21 |
| 2.3.3 Indikator Disiplin Kerja | 22 |
| 2.4 Gaya Kepemimpinan | 24 |
| 2.4.1 Kepemimpinan | 24 |
| 2.4.2 Gaya Kepemimpinan | 24 |
| 2.4.2 Tipe Kepemimpinan | 25 |
| 2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan | 28 |



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

| | |
|--|-----------|
| 2.5 Kinerja Karyawan | 30 |
| 2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan | 30 |
| 2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja | 30 |
| 2.6 Pandangan Islam | 36 |
| 2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Beban Kerja | 36 |
| 2.6.2 Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja | 37 |
| 2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan | 38 |
| 2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan | 40 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu | 41 |
| 2.8 Variabel Penelitian | 45 |
| 2.9 Hipotesis Penelitian | 46 |
| 2.10 Kerangka Pemikiran | 49 |
| 2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel | 50 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 53 |
| 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian | 53 |
| 3.2 Jenis dan Sumber Data | 53 |
| 3.2.1 Jenis Data | 53 |
| 3.2.2 Sumber Data | 53 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 54 |
| 3.3.1 Kuesioner (Angket) | 54 |
| 3.3.2 Observasi | 55 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 55 |
| 3.4.1 Populasi | 55 |
| 3.4.2 Sampel | 55 |
| 3.4.3 Teknik Pengumpulan Sampel | 56 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 56 |
| 3.5.1 Uji Instrumen | 57 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik | 58 |
| 3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda | 60 |
| 3.5.4 Uji Hipotesis | 61 |

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.

| | |
|--|-----------|
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 64 |
| 4.1 Sejarah Singkat PT. Epsindo Jaya Pratama | 64 |
| 4.2 Visi Misi PT. Epsindo Jaya Pratama | 67 |
| 4.3 Lokasi Dan Fasilitas Cabang Kampar | 67 |
| 4.4 Struktur Organisasi PT. Epsindo Jaya Pratama Kampar | 68 |
| 4.5 Uraian Tugas Unit Kerja pada PT.Epsindo Jaya Pratama | 69 |
| BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN | 72 |
| 5.1 Karakteristik Responden | 72 |
| 5.1.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan jenis kelamin | 72 |
| 5.1.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia..... | 73 |
| 5.1.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Pendidikan | 73 |
| 5.1.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja | 74 |
| 5.2 Analisis Data | 74 |
| 5.2.1 Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja (X1)..... | 74 |
| 5.2.2 Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X2) | 75 |
| 5.2.3 Jawaban Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan (X3) | 77 |
| 5.2.4 Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 78 |
| 5.3 Uji Kualitas Data | 79 |
| 5.3.1 Uji Validitas | 79 |
| 5.3.2 Uji Reliabilitas | 80 |
| 5.4 Uji Asumsi Klasik | 81 |
| 5.4.1 Uji Normalitas | 81 |
| 5.4.2 Uji Multikolonieritas | 82 |
| 5.4.3 Uji Heteroskedastisitas | 83 |
| 5.5 Uji Regresi Linear Berganda | 84 |
| 5.6 Uji Hipotesis | 86 |



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | |
|---------------|---|-----------|
| 5.6.1 | Uji Parsial (T) | 86 |
| 5.6.2 | Uji Simultan (F) | 88 |
| 5.6.3 | Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 89 |
| 5.7 | Pembahasan | 91 |
| 5.7.1 | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Kabupaten Kampar | 91 |
| 5.7.2 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Kabupaten Kampar | 92 |
| 5.7.3 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Kabupaten Kampar | 93 |
| 5.7.4 | Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Kabupaten Kampar | 94 |
| BAB VI | PENUTUP | 96 |
| 6.1 | Kesimpulan | 96 |
| 6.2 | Saran | 97 |

DAFTAR PUSTAKA

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.

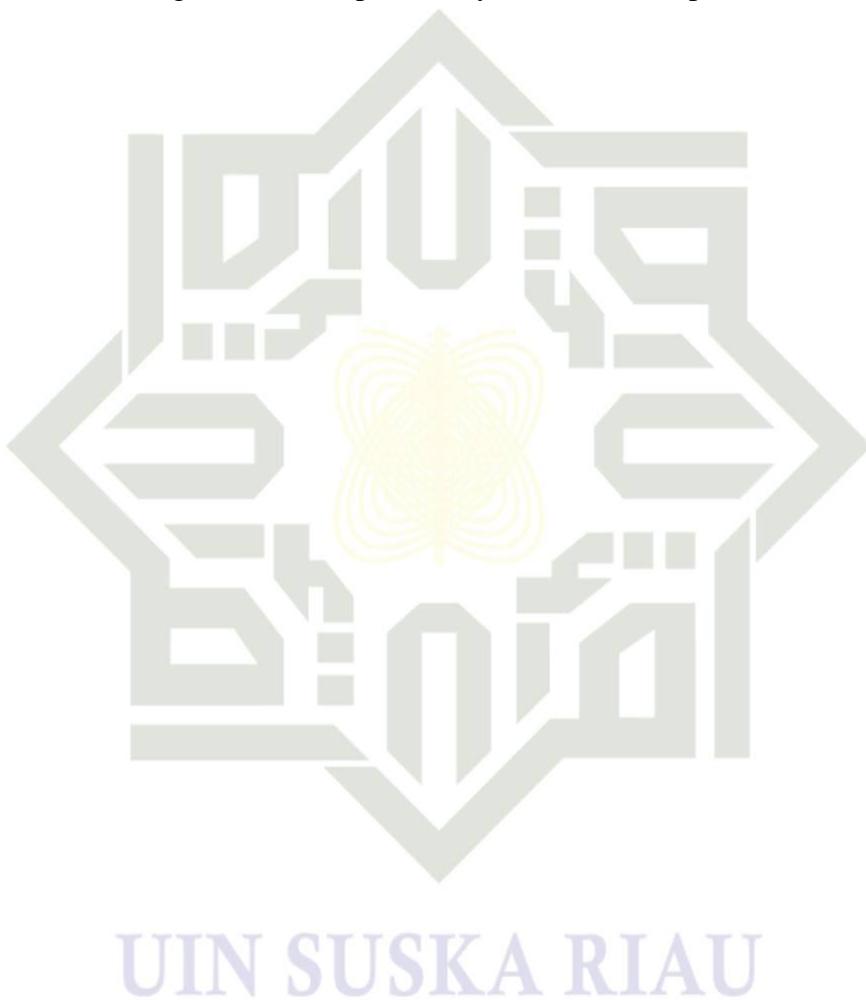
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Capaian Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar | 3 |
| Tabel 1.2 | Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar Tahun 2020-2024 | 6 |
| Tabel 5.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 69 |
| Tabel 5.2 | Data Responden Berdasarkan Usia | 70 |
| Tabel 5.3 | Data Responden Berdasarkan Pendidikan | 71 |
| Tabel 5.4 | Data Responden Berdasarkan Lama Waktu Berkerja | 71 |
| Tabel 5.5 | Jawaban Responden Variabel Beban Kerja | 72 |
| Tabel 5.6 | Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja | 73 |
| Tabel 5.7 | Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan | 74 |
| Tabel 5.8 | Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan | 75 |
| Tabel 5.9 | Hasil Uji Validitas | 76 |
| Tabel 5.10 | Hasil Uji Reliabilitas | 77 |
| Tabel 5.11 | Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov | 78 |
| Tabel 5.12 | Hasil Uji Multikolinearitas | 79 |
| Tabel 5.13 | Hasil Uji Heteroskedastisitas | 81 |
| Tabel 5.14 | Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 82 |
| Tabel 5.15 | Hasil Uji Parsial (T) | 84 |
| Tabel 5.16 | Hasil Uji Simultan (F) | 86 |
| Tabel 5.17 | Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian | 47 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Epsindo Jaya Pratama Kampar | 65 |





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa seperti saat ini, sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting untuk dipertimbangkan dalam perusahaan untuk mengembangkan usahanya. Sumber daya seperti Mesin, kantor dan sebagiannya tidak bisa disamakan dengan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas untuk mengimbangi ketatnya persaingan di era globalisasi seperti saat ini. Waktu dan biaya yang cukup banyak dihabiskan untuk perawatan sumber daya saat ini. Untuk memenangkan persaingan dalam dunia bisnis perhatian yang ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan. Perkembangan dan pertumbuhan teknologi serta sektor ekonomi yang sangat cepat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembang dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan mengaktifkan perkembangan industri di tanah air. (Sania,2022)

PT. Epsindo Jaya Pratama adalah perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang pabrikan dan pengembangan *Electric Submersible Pump System (ESPS)* dan *Horizontal Pumping System (HPS)*. Peralatan tersebut banyak dipergunakan dalam industri pertambangan minyak dan gas bumi baik di Indonesia ataupun di mancanegara. PT. Epsindo Jaya Pratama (EJP) didirikan pada tahun 1999, dimana pada awalnya perusahaan kami menitikberatkan

hanya pada penyediaan suku cadang, bahan baku dan aksesoris *Electric Submersible Pump System (ESPS)* serta memberikan pelayanan, jasa perbaikan, perawatan dan *field service* bagi pelanggan.

Saat ini PT. EJP telah menjadi satu pabrikan *Electric Submersible Pump System (ESPS)* yang memiliki fasilitas penelitian dan pengembangan, didukung dengan peralatan yang lengkap serta kami memiliki Tenaga Ahli Nasional yang berpengalaman di bidang *Electric Submersible Pump System (ESPS)* dan *Horizontal Pumping System (HPS)* untuk memproduksi suku cadang di dalam negeri, untuk memenuhi ketentuan pemerintah Indonesia. PT. Epsindo Jaya Pratama memiliki dua fasilitas workshop dan pabrik yang lengkap serta beberapa kantor perwakilan di Indonesia.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut (**Kasmir, 2016**) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Dalam hal ini untuk mengetahui Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari Realisasi Produksi perusahaan pada PT. Epsindo

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.

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

Jaya Pratama Kabupaten Kampar dalam 5 tahun terakhir, dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 1.1

Capaian Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar

| No | Tahun | Target (Unit) | Waktu (Tahun) | Realisasi (Unit) | Persentase (%) |
|----|-------|---------------|---------------|------------------|----------------|
| 1 | 2020 | 205 | 1 tahun | 182 | 88,78 |
| 2 | 2021 | 195 | 1 tahun | 170 | 87,18 |
| 3 | 2022 | 210 | 1 tahun | 204 | 97,14 |
| 4 | 2023 | 215 | 1 tahun | 183 | 85,12 |
| 5 | 2024 | 215 | 1 tahun | 188 | 87,44 |

Sumber : PT. Epsindo Jaya Pratama, 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui hasil target dan realisasi Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar. Hasil wawancara yang dilakukan penulis bersama HRD PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar yaitu dalam 5 tahun terakhir dan mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum stabil sehingga tidak tercapainya target perusahaan dalam melakukan pekerjaan, dan realisasi terendah pada tahun 2023 hanya mencapai 215 (85,15%). Salah satu pekerjaan yang besar yaitu pekerjaan harian seperti pemasangan alat-alat suku cadang ke alat berat pemompaan minyak tersebut. Pekerjaan yang kecil yaitu pergantian pompa, pengelasaan dan service *maintenance* lainnya.

Beberapa faktor yang membuat hal ini terjadi disebabkan karena tidak hadirnya karyawan dalam bekerja, beban kerja yang tinggi dan juga gaya kepemimpinan yang masih belum maksimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat

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.

adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masingmasing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan (**Idayanti et al., 2020**). Beban kerja dimaknai sebagai “hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan oleh tugas. Adapun tujuan utama menilai dan memprediksi beban kerja adalah untuk mencapai beban kerja yang terdistribusi secara merata, dapat dikelola dan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan beban.

Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Permasalahan yang terjadi di PT. Epsindo Jaya Pratama yaitu tidak seimbangnya jumlah karyawan dengan pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang singkat sulit untuk terpenuhi. Selain itu karyawan sering mendapatkan tugas dinas keluar kantor, hal ini membuat pekerjaan yang seharusnya ia kerjakan menjadi tertunda. Hal tersebut memicu timbulnya stres kerja yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. **Hasibuan (2017)** mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-

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.

norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya disiplin kerja, setiap karyawan ada kesadaran untuk taat terhadap perintah dan berinisiatif melakukan suatu tindakan yang diperlukan oleh Perusahaan tanpa harus diperintah terus-menerus. Disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap perintah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tetapi juga ketegasan dalam menyikapi karyawan yang melanggar terhadap peraturan dan ketentuan tersebut. Dengan ketegasan hukum yang dapat direalisasikan dengan baik dapat mengurangi karyawan dalam melakukan penyimpangan. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai standar kerja yang telah ditentukan. Sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal. Disiplin dapat di artikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tempat bekerja. Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Disiplin kerja karyawan dalam perusahaan salah satunya melalui penerapan absensi. Namun Sejauh ini perusahaan belum menetapkan absensi yang lebih canggih seperti *fingerprint* maupun wajah dan masih menggunakan absensi manual sebagai sarana pencatatan kehadiran. Melalui absensi manual, karyawan diwajibkan mencatat waktu hadir dan pulang sesuai dengan jam

kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan waktu kerja.

Berikut ini tabel tingkat kehadiran karyawan menggunakan pada PT.

Epsindo Jaya Pratama pada setiap tahunnya.

Tabel 1.2

Tingkat kehadiran karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar Tahun 2020-2024

| Tahun | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | | Total absensi/Tahun | Persentase (%) |
|--------------|------------------------|-------------------|--------------|-------------|------------------|----------------------------|-----------------------|
| | | Izin | Sakit | Alpa | Terlambat | | |
| 2020 | 100 | 8 | 5 | 25 | 12 | 38 | 38 |
| 2021 | 100 | 15 | 9 | 28 | 11 | 52 | 52 |
| 2022 | 105 | 16 | 12 | 34 | 18 | 62 | 59 |
| 2023 | 110 | 15 | 13 | 39 | 20 | 67 | 60 |
| 2024 | 115 | 19 | 17 | 43 | 30 | 79 | 68 |
| total | | 73 | 56 | 169 | 91 | 298 | 277 |

Sumber: PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar, 2024

Tabel 1.2 adanya permasalahan ketidakhadiran dari tabel absensi yang masih tidak stabil terutama pada tahun 2024 sebanyak 68% dalam setahun dan setiap tahunnya mengalami fluktuatif.

Untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan ntuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar pada setiap tahunnya, maka karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi peraturan yang telah dibuat tidak sepenuhnya dijalani oleh para karyawan. Menurut informasi dari pihak perusahaan Fenomena yang ditemukan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar masih banyak karyawan yang terlambat, alpha dan menggunakan waktu istirahat yang berlebihan. Bentuk ketidakdisiplinan karyawan lainnya seperti beberapa karyawan kerap menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi, seperti

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

bermain ponsel, menonton video, atau diskusi terlalu lama tanpa memperhatikan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Meskipun terkesan kecil, kebiasaan ini sebenarnya dapat berdampak cukup besar terhadap kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan pada PT Epsindo Jaya Pratama, salah satu karyawan menyampaikan keprihatinannya terhadap perilaku rekan kerja yang dinilai kurang profesional dalam memanfaatkan waktu kerja. Pernyataan ini menunjukkan bahwa etika dan disiplin dalam bekerja masih menjadi isu penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dan seluruh karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang profesional dan produktif.

Selain faktor beban kerja dan disiplin kerja, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Menurut **Robbins dan Judge** (2018), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Berbagai gaya kepemimpinan seperti transformasional, transaksional, dan laissez-faire memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan.

Meskipun perkembangan manajemen modern saat ini lebih menekankan pada kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif, pada kenyataannya gaya kepemimpinan otokratis masih dijumpai hingga saat ini dalam berbagai organisasi. Hal tersebut juga terlihat pada kondisi di PT Epsindo Jaya Pratama, di mana pengambilan keputusan masih terpusat pada pimpinan dan karyawan berperan sebagai pelaksana kebijakan. Pola

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

kepemimpinan seperti ini berpotensi menghambat kreativitas dan inovasi karyawan karena minimnya ruang untuk menyampaikan ide dan pendapat, sehingga menumbuhkan sikap individualistik serta menurunkan rasa keterlibatan dalam organisasi. Selain itu, karyawan sering kali merasa tertekan karena harus menjalankan pekerjaan yang tidak selalu sesuai dengan minat dan passion mereka, yang pada akhirnya dapat berdampak pada menurunnya motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di tengah tuntutan lingkungan kerja modern yang semakin dinamis.

Sejalan Dengan Jurnal Penelitian dengan Judul “Analisis gaya kepemimpinan otokratis pada owner konveksi NR production” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sentralisasi kekuasaan dan dominasi pengambilan keputusan oleh pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang fleksibel, berpotensi mengarah pada pola kepemimpinan otoriter jika tidak diimbangi dengan komunikasi yang efektif.

Dalam suatu Perusahaan seorang pemimpin yang terlalu dominan dan enggan memberi ruang bagi dialog maupun partisipasi bawahan, cenderung menjalankan gaya kepemimpinan yang otokratis. Jika tidak disertai dengan komunikasi yang terbuka dan efektif, gaya ini berisiko berkembang menjadi kepemimpinan yang bersifat otoriter. Dalam hal ini pemimpin tidak hanya memonopoli pengambilan keputusan, tetapi juga menutup diri terhadap kritik dan cenderung menekan perbedaan pendapat. Akibatnya, lingkungan kerja menjadi kaku dan penuh tekanan, yang pada akhirnya dapat menghambat kreativitas serta melemahkan rasa memiliki di antara anggota tim.

Seorang pemimpin seharusnya menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan partisipasi aktif dari anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin yang demokratis mendorong diskusi terbuka, menghargai masukan dari bawahannya, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga mendorong inovasi dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian oleh (**Mawaddah 2024**) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Kesehatan: Studi Literatur” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi kesehatan. Pemimpin yang mendorong partisipasi dan kerja sama tim dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan pembahasan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui permasalahan yang ada di perusahaan tersebut. Adapun judul penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama 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.

2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar?
4. Apakah Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama 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.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Adanya penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam memperluas wawasan penulis, khususnya terhadap Beban Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Adanya penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati Beban Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi oleh peneliti selanjutnya yang meneliti masalah serupa ataupun yang berkaitan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas didalam 6 bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut berkaitan antara satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari penelitian ini dan berkaitan dengan masalah

yang diteliti. Pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan mengemukakan tentang sejarah singkat perusahaan, visi misi perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa Menganalisa hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan menggunakan metode yang telah ditentukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini menguraikan kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan hasil pengolahan data serta saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (**Afandi, 2018:3**) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kekaryawanan (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Sedangkan menurut (**Hasibuan, 2016:10**) Menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan dari kedua pendapat tersebut bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

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

Sedangkan menurut (**Kasmir, 2016:6**) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi,

- 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.

karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Widodo (2015:45) yang mengutip Mathis dan Jackson menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun dalam kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia memiliki 2 fungsi yaitu: fungsi manajerial dan fungsi operasional Yang dikemukakan oleh (**Hasibuan, 2017:21**) dalam buku manajemen sumber daya manusia menyatakan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia

- a. Perencanaan (*human resources planning*)

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kekaryawanan. Program kekaryawanan meliputi pengorganisasian, pengarahan,

- 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.

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kekaryawanan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organization chart*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan,

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

perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

a. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

e. Pemeliharaan

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

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan dan pada waktu tertentu. Beban kerja menurut (**Astianto dan Suprihhadi 2014:56**) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja akan selalu mempengaruhi terhadap kinerja karyawan baik selama proses bekerja dan setelah kerja selesai.

(**Menurut Sunyoto,2012:32**), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (**Setiawan ,2016:44**). Maka dapat dipahami bahwa beban kerja

merupakan kondisi dimana seorang karyawan harus dituntut untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan batas tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (**Tarwaka,2011:45**) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas 27 Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Dampak Beban Kerja Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (**Susanto, 2011:38**)

- a. *Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

- b. *Role overload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja Menurut (**Putra,2012:50**) adalah sebagai berikut:

- a. Target yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c. Penggunaan Waktu Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d. Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

(**Sutrisno, 2016**) dalam (**Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih, 2018**) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

(**Rivai, 2016:72**) menjelaskan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

(**Hasibuan, 2017:65**) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin kerja

Menurut (**Moekizat, 2017:64**) ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. *SelfImposed Discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu

keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

(Mangkunegara, 2017:131) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu :

- a. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. “Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017:103) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

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

- a. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Beberapa penjelasan di atas merupakan indicator dari disiplin kerja, dimana indikator tersebut dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu pekerjaannya.

Sedangkan (**M. s. p. Hasibuan, 2017**) mengatakan indikator disiplin adalah

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- d. Tingkat absensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4 Gaya Kepemimpinan

2.4.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen organisasi. manusia memerlukan Kepemimpinan karena adanya keterbatasan yang melekat pada dirinya. Hal ini menciptakan dorongan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam oragnisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. menurut David dalam (**Wardani et al., 2017:126**) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan mereka dengan penuh antusias. Handayaningrat dalam (**Sahadi et al., 2020:515**) mengemukakan bahwa “kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan- tujuannya dengan penuh semangat. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pimpinan untuk menyakinkan bawahan dalam melakukan tugasnya dengan mengarahkan dan mengendalikan organisasi dalam mencapai sasarannya”. Kepemimpinan adalah sebuah pendekatan pengaruh sosial, yang didefinisikan sebagai pengaruh yang berguna dari seseorang terhadap orang lain dengan tujuan untuk membentuk aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi.

2.4.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya berasal dari kata bahasa Inggris “style”, yang mengacu pada cara visual seseorang yang mendefinisikan mereka. **Stoner (1996:165)**, mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah berbagai

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.

pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi. (2) Gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada memotivasi ketimbang mengendalikan bawahan. Gaya ini menjalin hubungan bersahabat, saling percaya, dan saling menghargai dengan pegawai yang sering kali diizinkan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan yang mempengaruhi mereka (**Pasolong, 2019:112**)

2.4.3 Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan menurut Siagian dalam (**Pasolong, 2019:47**) membagi tipe kepemimpinan dalam lima tipe yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otokrasi

Pemimpin yang bertipe otokrasi, yaitu dalam mengambil keputusan dipusatkan pada pemimpin. Dalam hal ini Pemimpin bebas untuk menentukan kebijakan dan menyusun, mendefinisikan atau modifikasi tugas-tugas sesuai keinginannya. Pemimpin yang otokratis diwarnai perintah-perintah yang ditujukan kepada bawahan. Seorang pemimpin yang otokratis memerlukan penyesuaian para bawahan, dan mempertimbangkan berbagai keputusan agar yang menjadi paling unggul terhadap bawahan. Manfaat gaya otokratis ini ialah dalam hal pengambilan keputusan yang terpusat pada pemimpin dapat mengambil keputusan dengan cepat. Akan

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.

tetapi bagi pegawai tidak menguntungkan karena keputusan yang diambil biasanya tidak sesuai dengan kondisi sebenarnya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan, ketergantungan pada pimpinan, maupun kepastian terhadap tujuan organisasi. Ciri-ciri tipe kepemimpinan otokrasi menurut **Siagian (2004:34)**, adalah:

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata,
- d. Tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat
- e. Terlalu tergantung kepada kepuasan formalnya,
- f. Dalam tindakan penggerakkannya sering menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Demokratik Pemimpin

Tipe demokratik ini banyak digunakan pada era manajemen neoklasik, pendekatan yang digunakan yaitu partisipatif agar terwujud kerjasama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan memberdayakan bawahan dengan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Pendekatan ini tidak membebaskan pimpinan dalam hal tanggung jawab pengambilan keputusan. Tetapi pendekatan ini mengharuskan untuk mengakui kecakapan para bawahan dalam mengajukan usul-usul dan ketegasan yang didasarkan pada latihan dan pengalaman mereka.

Ciri-ciri tipe kepemimpinan demokratik sebagai berikut:

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

- a. Semua keputusan dan kebijakan didasarkan pada hasil prosesi demokrasi,
- b. Pemimpin senang menerima kritikan, saran dan pendapat dari bawahan,
- c. Selalu berusaha melakukan kerjasama dengan bawahan.
- d. Siap berkompetisi dengan bawahannya.

3. Tipe Karismatik

Pemimpin yang bertipe karismatik memiliki beberapa hal yaitu: (1)

Kekuatan energi yang sangat luar biasa, (2) Memiliki daya tarik yang tinggi, dan (3) Wibawa yang alami. Sehingga ia mempunyai pengikut tanpa dimobilisasi. Bahkan ada yang menyebut pemimpin yang karismatik dianggap mempunyai kekuatan gaib (Supranatural power) dan kemampuan-kemampuan yang superhuman, yang diberikan oleh Sang Pencipta. **Wirjana (2006:16-17)**, mengatakan bahwa pemimpin karismatik mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: (1) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas, (2) Mengkomunikasikan visi itu dengan efektif. (3) Mendemonstrasikan konsistensi dan fokus, dan (4) Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaat-kannya.

4. Tipe Laissez Faire Pemimpin

yang bertipe laissez faire yaitu pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bertindak tanpa diperintahkan. Dalam artian membiarkan kelompok dan semua orang melakukan apa saja yang mereka inginkan. Pemimpin tidak berpartisipasi dalam pelaksanaan

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

kegiatan, sehingga bawahan sendiri menangani semua kegiatan dan pekerjaan .

5. Tipe Paternalistik

Pemimpin yang bertipe paternalistik pada umumnya terdapat pada masyarakat yang masih tradisional dan agraris, pemimpin yang bertipe paternalistik dapat dilihat dari: (1) Hubungan famili dan atau ikatan primordial, (2) Adat istiadat yang sangat besar pengaruhnya terhadap berperilaku, (3) Hubungan pribadi yang masih menonjol. Ciri utama masyarakat tradisional yaitu rasa hormat yang tinggi kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. Orang tua atau orang yang dituakan dihormati karena perilakunya dapat dijadikan teladan atau panutan oleh orang lain.

2.4.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (**Paramita, 2017:13**) Indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan yang terorganisir terhadap pengambil Keputusan untuk menentukan alternatif yang dihadapi dan memilih tindakan yang paling sesuai.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan suatu daya penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau rela dan bersemangat mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan), tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan memenuhi kewajibannya. guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengekspresikan ide, pengetahuan, atau pikiran kepada orang lain sedemikian rupa sehingga mereka memahami dengan benar apa yang dimaksudkan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki dorongan untuk meyakinkan bawahan agar mematuhi perintahnya dengan menggunakan kekuasaan secara efektif dan dengan cara yang tepat.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat digambarkan sebagai kewajiban untuk memikul, menanggung segala sesuatu serta menanggung konsekuensinya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan untuk mengelola emosi sangat penting untuk kesuksesan dalam hidup. Semakin pemimpin dapat mengatur emosi maka semakin mudah pemimpin mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (**Kasmir, 2016:75**). adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (**Mulyadi, 2015:82**). kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai hasil dari kemampuan, pengalaman, keuletan dan waktu.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam (**Kasmir, 2016:78**) 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.

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

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.

makan 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 bagikaryawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, makan 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 suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya

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.

rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengandemikian, 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 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.

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.

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

- a. Pengetahuan
- b. Pekerjaan
- c. Keahlian
- d. Sertabagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya

Menurut (**Nitisemito, 2008:117**). terdapat berbagai faktor kinerjakaryawan, antara lain :

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- b. Penempatan kerja yang tepat.
- c. Pelatihan dan promosi.
- d. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- e. Hubungan dengan rekan kerja.
- f. Hubungan dengan pemimpin.

2.5.3 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh (**Dharma, 2012:24**). bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang baru diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

- c. Ketepatan waktu, yang sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.
- d. Beban kerja, kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun lebih dalam suatu organisasi dalam periode tertentu dengan keadaan kerja normal.
- e. Disiplin kerja,mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut (**Dharma, 2012:83**). mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Konsisten
- b. Tepat
- c. Menantang
- d. Dapat diukur
- e. Dapat dicapai
- f. Disepakati
- g. Dihubungkan dengan waktu
- h. Berorientasikan kerja kelompok

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat : 38, dan An-Nahl 90 yang berbunyi:

قُلْنَا أَهْبِطُوا مِنْهَا جَمِيعًا فَإِمَّا يَأْتِينَكُمْ مِّنْ هُدًى فَمَنْ تَبَعَ هُدَىٰ فَلَا
خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ تَحْزَنُونَ
— ٢٨ —

Artinya: *Kami berfirman: “Turunlah kamu semuanya dari surga itu! kemudian jika datang petunjuk-Ku kepadamu, Maka barang siapa yang mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati”.*

Ayat ini menyiratkan bahwa mengikuti petunjuk Allah termasuk petunjuk syariat yang mencakup etika kerja dan batas kewajiban—akan mencegah kesesatan dan penderitaan. Berdasarkan ayat tersebut, Islam menganjurkan agar beban kerja diukur secara proporsional dan dijalankan dalam koridor syariah, sehingga tidak menimbulkan stress atau dukacita berlebihan. (**Fitri Ayu Ningsih 2022**)

2.6.2 Pandangan Islam terhadap Disiplin Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagian hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak merupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Disiplin adalah sikap mentaatipraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketataan pada peraturan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surah An-Nisa ayat (59) :

يَأَيُّهَا الَّذِينَ إِيمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا رَسُولَنَا وَأُولَئِكَ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنْزَعُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”

Telah dijelaskan pada Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 59 bahwa setelah

Allah memerintahkan para pemimpin dan orang yang memiliki jabatan untuk bersikap adil terhadap rakyatnya, kemudian Allah memrintahkan para rakyat untuk taat kepada para pemimpin mereka, Dia berfirman : Taatillah Allah jalan hukum-hukumnya, dan Taatilah Rasulullah dalam setiap perintahnya, serta taatilah setiap orang yang mengatur urusan kaum muslimin. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini mengajarkan agar Muslim mematuhi aturan dan perintah atasan, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta menjaga etika kerja. Disiplin dianggap sebagai bagian dari iman, karena menunjukkan tanggung jawab dan integritas.

(Addabana 2016)

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pemimpin dalam islam merupakan seseorang yang diberi amanah untuk memimpin, membimbing, dan melayani umat berdasarkan ajaran Islam. Kepemimpinan dalam Islam bukan sekadar soal kekuasaan, tetapi lebih

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.

kepada tanggung jawab dan pertanggungjawaban di hadapan Allah SWT dan manusia.

Namun, di balik kekuasaan selalu ada potensi bahaya: nafsu, yang bisa merusak keadilan dan menggiring seorang pemimpin keluar dari tanggung jawab ilahiah. Kekuasaan yang dijalankan tanpa nilai akan berubah menjadi penindasan. Keputusan yang diambil tanpa keadilan akan memunculkan ketidakpercayaan dan kerusakan. Islam menempatkan kepemimpinan bukan sebagai posisi kehormatan semata, tetapi sebagai amanah berat yang kelak akan dimintai pertanggungjawaban di hadapan Allah. Seorang pemimpin tidak cukup hanya kuat dan cerdas, tetapi harus mampu menahan diri dari mengikuti hawa nafsunya baik nafsu untuk berkuasa, membala dendam, memperkaya diri, atau menguntungkan kelompok tertentu. Karena itu, Allah memberikan peringatan yang sangat jelas kepada Nabi Daud, seorang nabi sekaligus raja besar dalam sejarah manusia:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَى
فَيُضْلِلَكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضْلِلُونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا
نُسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S Shad ayat 26)

Dalam Ayat ini Kepemimpinan Islam diilhami oleh pengurusan yang adil tidak berpihak dan transparan. Integritas moral seorang pemimpin harus

terlihat dari kemampuannya mengendalikan hawa nafsu. Kewibawaan seorang pemimpin tidak hanya terkait otoritas, tetapi juga kualitas karakter adil dan saleh (**Sarnoto 2016**)

2.6.4 Pandangan Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikankebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut: (At-Taubah Ayat 105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَدَةِ فَيُبَيِّنُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaamu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan

Ayat ini menegaskan bahwa kinerja karyawan bukan dinilai secara duniawi, tetapi juga secara spiritual oleh Allah, Nabi, dan komunitas beriman. Ini menjadikan pekerjaan sebagai ibadah dan tanggung jawab moral. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan tidak memperhatikan aspek ketekunan berarti dia lalai dalam melaksanakan perintah agama, melakukan yang terbaik

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.

dan bertawakal serta dibentengi oleh etika mulia (**Basalamah, M. R., & Solehuddin, S. 2017**)

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sehingga dapat menjadi rujukan dalam penyelesaian masalah dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

| No. | Nama | Judul Penelitian | Tahun | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|-------|---|
| 1 | Winda Tetty Agustina Manullang, Ria Veronica Sinaga, Esli Silalahi. Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen (KUKIMA) | Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hilon Sumatera | 2022 | Secara parsial Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Gerrit M. Pentury Jurnal Manajemen dan Bisnis | Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)Terminal Bbm | 2022 | Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan |

| | | | | |
|---|---|---|------|---|
| | | | | signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM |
| 3 | Fazrur Rahman, Bayu Eko Broto, Pitriyani. Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI) | Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smart Tbk Padang Halaban | 2021 | Secara simultan disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), Lingkungan (X3), gaya kepemimpinan (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smart Tbk Padang Halaban. |
| 4 | Suhaila, Wan Suryani & Teddi Pribadi Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) | Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan | 2021 | secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan. secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel |

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.

| | | | | |
|---|--|---|------|---|
| | | | | Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan |
| 5 | Gilda Olivia, Selvi Yona Sari, Selvi Zola Fenia Jurnal Bisnis Digital | Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harry Tridarma Kota Padang | 2023 | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta pengaruh positif dan signifikan |
| 6 | Alpin Neksen, Muhammad Wadud, Susi Handayani Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM | Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera | 2021 | Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja (X1) dan jam kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan agar lebih memperhatikan beban kerja dan jam kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. |
| 7 | Anggina Maghfira, Kiki Joesyiana, Arie Rifa'i Harahap | Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap | 2023 | Hasil temuan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh besar terhadap kinerja |

© 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.

| | | | | |
|----|--|---|------|---|
| | Jurnal Pajak & Bisnis | Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industribranch Kampar | | karyawan di PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. Secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. Secara simultan beban kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. |
| 8 | Nadia Putri Shahara, Noor Indah Rahmawati Jurnal EMBA | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta | 2021 | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta dengan tingkat hubungan rendah. |
| 9 | Soulthan S. Batubara Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero) | 2020 | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). |
| 10 | Selvi Diliyanti Rizki, dkk | Pengaruh Komunikasi Kerja, | 2023 | Komunikasi Kerja berpengaruh positif |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | |
|--|---|--|---|
| (Jurnal Manajemen Vol.13,No 2 ISSN: 243-257 | Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Kendari | | dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Konflik Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
|--|---|--|---|

2.8 Variabel Penelitian

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

1. Variabel bebas (independent), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah
 - a. Beban Kerja (X1)
 - b. Disiplin Kerja (X2)
 - c. Gaya kepemimpinan (X3)
2. Variabel terikat (dependent), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah
 - a. Kinerja karyawan (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.

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji berdasarkan pengalaman. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dikatakan sebagai rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (**Sugiyono, 2010**).

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan di atas, maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

Menurut **Mangkunegara (2017)**, beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stres kerja, serta menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan waktu kerja yang tersedia dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan

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 penelitian yang dilakukan oleh **Tarwaka (2018)** yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif tergantung pada tingkat dan pengelolaannya. Penelitian lain yang dilakukan oleh **Pratama, dkk. (2022)** juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana beban kerja yang berlebihan cenderung.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

Menurut **Hasibuan (2019)**, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya kualitas hasil kerja, serta ketidakefisienan dalam penggunaan waktu kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Rivai dan Sagala (2018)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

Menurut **Rivai (2018)**, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengendalikan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik karyawan akan mendorong peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi kerja dan menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Yukl (2017)** yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh **Wibowo (2020)** juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

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

H4: Diduga Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

Beban kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan efektivitas kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, sedangkan gaya kepemimpinan yang tepat mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik secara bersamaan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat **Mangkunegara (2017)** yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal organisasi, termasuk beban kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

2.10 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah paduan terkait hubungan antar variabel yang tersusun dari berbagai teori yang sudah dideskripsikan (**Sugiyono, 2019**). Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

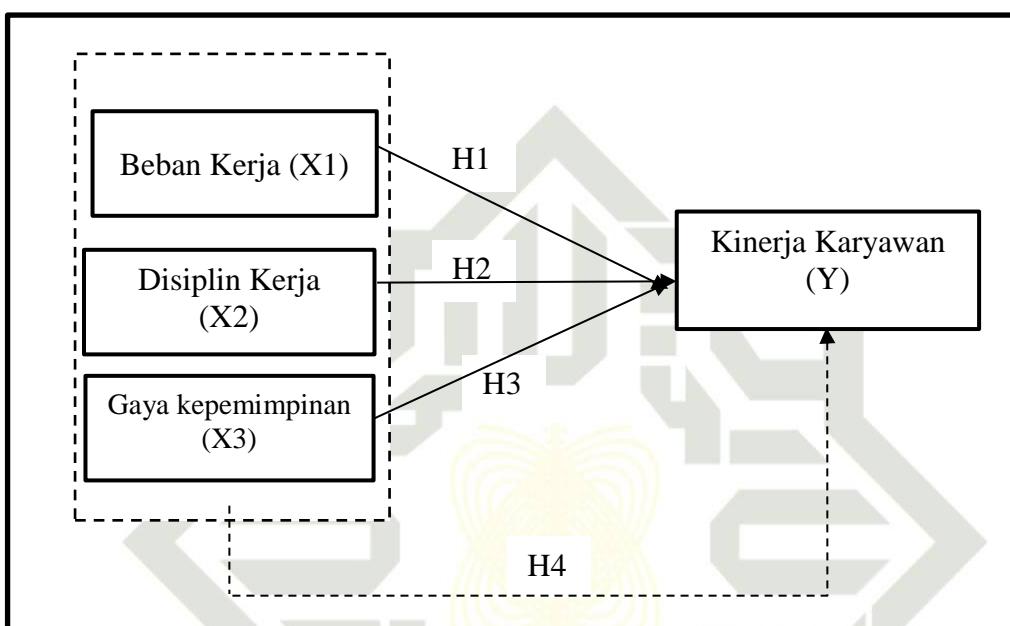
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Beban Kerja(X1),Disiplin Kerja(X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) (Kasmir2017)



Keterangan:



Pengaruh Secara Parsial



Pengaruh Secara Simultan

1. Variabel Independen

X1: Beban Kerja

X2: Disiplin kerja

X3: Gaya Kepemimpinan

2. Variabel dependen

Y : Kinerja Karyawan

2.11 Definisi Konsep Operasional Variabel

Defenisi konsep merupakan penjabaran akan defenisi variable dan indikator pada penelitian antara lain:

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

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

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

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-----|------------------------|---|--|--------|
| 1. | Beban Kerja (X1) | Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto 2012), | terdapat 5 indikator yaitu: 1. Jumlah tugas yang harus diselesaikan 2. Tenggat waktu (deadline) penggerjaan 3. Kompleksitas tugas 4. Waktu kerja yang dibutuhkan 5. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai pekerjaan (Sunyoto 2012) | Likert |
| 2. | Disiplin Kerja (X2) | Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. (Rivai, 2016) | Ada 5 (lima) indicator disiplin kerja diantaranya yaitu : 1. Ketaatan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan 2. Kehadiran dan ketepatan waktu (absensi) 3. Ketaatan terhadap standar operasional kerja 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5. Etika dan perilaku kerja yang sesuai norma (Rivai,2016) | Likert |
| 3 | Gaya Kepemimpinan (X3) | kepemimpinan merupakan kecakapan untuk menyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuan-tujuannya dengan penuh semangat | 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan berkomunikasi 3. Kemampuan memotivasi bawahan | Likert |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| | | | | |
|----|----------------------|---|--|--------|
| | | Handayaningrat dalam (Sahadi et al., 2020:515) | 4. Kemampuan mendelegasikan tugas 5. Kemampuan mengendalikan bawahan 6. Kemampuan memberi teladan atau menjadi panutan Handayaningrat dalam (Sahadi et al., 2020:515) | |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu(Kasmir, 2018). | 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketetapan Waktu 4. Efektivitas Kerja 5. Efisiensi Kerja 6. Komitmen terhadap pekerjaan ((Kasmir, 2018). | Likert |

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi PT. Epsindo Jaya Pratama kecamatan Tapung yang terletak di Jalan lintas Petapahan Flamboyan. Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan juni 2023 sampai selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

3.2.1 Jenis Data

Menurut(Sugiyono, 2017) jenis data ada 2, yaitu

- a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar.
- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring.

3.2.2 Sumber Data

- a. Data Primer

Menurut (**Sugiyono, 2017**) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner

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 diisi oleh karyawan yang ada pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

b. Data Sekunder

Menurut (**Sugiyono, 2017**) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Kuesioner (Angket)

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

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.

3.3.2 Observasi

Menurut (**Sugiyono, 2018**). observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(**Sugiyono, 2019:126**) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar sebanyak 115 Karyawan pada tahun 2024.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga

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.

dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (**Sugiyono, 2019:127**)

3.4.3 Teknik Pengumpulan Sampel

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

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = 115 \frac{115}{1 + 133(0,05)^2} = 89,3$$

Berdasarkan rumus diatas dapat ditarik sampelnya sebanyak 89,3 dibulatkan menjadi 89 Karyawan.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif disebut sebagai analisis statistik karena dalam mengelola dan menggunakan rumus-rumus statistika.

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh terhadap Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.

3.5.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan – pertanyaan atau pernyataan – pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner.

Kriteria Pengujian Validitas:

- 1) H_0 diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- 2) H_0 ditolak apabila $r_{statistik} \leq r_{tabel}$.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan maupun pernyataan adalah valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria uji reabilitas:

- 1) Suatu konstruk/ variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70
- 2) Suatu konstruk/ variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha < 0,70

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki residu yang terdistribusi normal. Tes normalitas karena itu tidak dilakukan untuk setiap variabel, tetapi untuk nilai residual. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

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

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dari sampel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini

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.

menggunakan metode Kolmogorov Smirnov, dan kriteria pengujian $\alpha = 0.05$, maka:

- 1) Jika $\alpha \text{ sig} \geq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi normal
 - 2) Jika $\alpha \text{ sig} \leq \alpha$ berarti data sampel berdistribusi tidak normal
- b. Uji Multikolinieritas

Menurut (**Ghozali, 2016**) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk mengetahui apakah pada data penelitian mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut:

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

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

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

3.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (**Ghozali, 2018**). Analisis regresi linier berganda dimaksut untuk menganalisis pengaruh dari variabel Beban Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Gaya Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y :Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X₁ :Beban Kerja

X2 :Disiplin Kerja

X3: Gaya Kepemimpinan

B1 : Koefisien Regresi untuk Variabel Beban Kerja

B2 : Koefisien Regresi untuk Variabel Disiplin Kerja

B3: Koefisien Regresi untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

ϵ : Error

3.5.4 Uji Hipotesis

a. Uji T

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

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig} < \alpha$ maka:

- H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

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

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

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

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2013:95)** koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-

- 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.

variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crossection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara

Uji Koefesien determinasi (R^2) adalah sebuah koefesien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah di sediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka di anggap bernilai 0 (nol). (Humairoh 2019:62).

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

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali - $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti - $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
2. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
3. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali - $R = 1$, Korelasi Sempurna.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Epsindo Jaya Pratama

PT Epsindo Jaya Pratama (EJP) merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak di bidang manufaktur dan layanan peralatan Electric Submersible Pump (ESP) dan Horizontal Pumping System (HPS), khususnya untuk mendukung kebutuhan industri minyak dan gas di Indonesia. Perjalanan panjang EJP dimulai sejak berdirinya pada tahun 1999, dengan tekad untuk menjadi salah satu perusahaan lokal terdepan dalam mendukung kebutuhan energi nasional. Pada awal berdirinya, EJP berfokus pada penyediaan suku cadang, bahan baku, dan aksesoris untuk sistem ESP.

Dalam kurun waktu yang relatif singkat, EJP mulai mengembangkan kapasitasnya, tidak hanya sebagai penyedia barang, tetapi juga sebagai penyedia layanan perbaikan dan perawatan (maintenance) peralatan tersebut. Hal ini menjadi langkah awal EJP untuk masuk ke dunia industri migas nasional secara lebih serius. Memasuki era 2000-an, tepatnya tahun 2001, EJP mulai membangun fasilitas produksi sendiri, yang kemudian berkembang pesat. Pada rentang tahun 2002 hingga 2010, perusahaan berhasil memproduksi ribuan unit ESP dan HPS. Tidak hanya itu, EJP juga mulai memproduksi sendiri komponen-komponen utama seperti diffuser, impeller, housing, dan berbagai perangkat pendukung lainnya. Kemampuan produksi mandiri inilah yang menjadi salah satu kekuatan utama EJP, sehingga produk-produknya dapat memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri dengan standar

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.

kualitas tinggi. Langkah besar lainnya adalah ketika EJP berhasil memperoleh sertifikasi ISO 9001:2008 di tahun 2008, sebagai pengakuan atas standar mutu dan sistem manajemen perusahaan yang profesional. Sejak saat itu, EJP terus berkembang menjadi salah satu produsen ESP dan HPS yang diakui di tingkat nasional. Seiring berkembangnya bisnis dan teknologi, EJP tidak berhenti sampai di situ.

Pada tahun 2018, EJP menjalin kemitraan strategis dengan Triol Corporation, sebuah perusahaan teknologi asal Uni Emirat Arab (UEA), khusus dalam pengembangan teknologi Variable Speed Drive (VSD) dan sistem downhole ESP. Kemitraan ini memperkuat posisi EJP di kancah internasional dan mendukung implementasi teknologi modern di berbagai proyek migas dalam negeri. Puncaknya, pada tahun 2021, EJP berhasil mengimplementasikan teknologi Linear Electric Submersible Pump (EP01) dan sistem monitoring TM01, yang menjadi solusi cerdas untuk operasional migas modern. Teknologi ini bahkan telah digunakan oleh perusahaan besar seperti Pertamina dan PetroChina.

Cabang PT Epsindo Jaya Pratama di Kabupaten Kampar mulai beroperasi sekitar tahun 2017, bertepatan dengan meningkatnya kebutuhan layanan teknis dan sistem pemompaan industri migas di wilayah Riau. Kehadiran cabang ini bertujuan untuk mendekatkan layanan perusahaan kepada klien industri minyak dan gas di kawasan Sumatera bagian tengah, serta mendukung efisiensi waktu dan biaya distribusi.

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.

Keberadaan PT Epsindo Jaya Pratama juga dirasakan langsung oleh masyarakat di Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Meski kantor pusat perusahaan berada di Cikarang, Jawa Barat, EJP memiliki unit operasi dan perekrutan tenaga kerja lokal di wilayah Petapanah, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar. Kehadiran EJP di daerah ini membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar, terutama dalam bidang administrasi, logistik, hingga teknisi lapangan. Selain itu, EJP juga kerap berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat, seperti mendukung perayaan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia di desa-desa sekitar wilayah operasionalnya.

Saat ini, PT Epsindo Jaya Pratama telah menjelma menjadi perusahaan berskala nasional yang tidak hanya fokus pada bisnis, tetapi juga turut berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal di wilayah-wilayah operasionalnya, termasuk di Kabupaten Kampar. Dengan dukungan tenaga kerja profesional dan kolaborasi teknologi modern, EJP terus berkomitmen untuk mendukung kemandirian industri migas nasional dan meningkatkan penggunaan produk dalam negeri sesuai dengan kebijakan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN). Melalui dedikasi dan inovasi yang berkelanjutan, PT Epsindo Jaya Pratama telah membuktikan eksistensinya sebagai perusahaan nasional yang mampu bersaing di tingkat global, sekaligus memberikan manfaat nyata bagi masyarakat lokal di tempat-tempat di mana perusahaan ini beroperasi.

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.

4.2 Visi Misi PT. Epsindo Jaya Pratama

1. Visi

Membangun industri Oilwell Electric Submersible Pumping System (ESPS), Horizontal Pumping System (HPS) berikut suku cadang dengan menggunakan sumber daya dan teknologi dalam negeri sehingga dapat mengurangi ketergantungan perusahaan permifyakan Indonesia dalam menggunakan Electric Submersible Pump System (ESPS) pada produk import

2. Misi

- a. Menjadi perusahaan pelopor di Indonesia yang mampu memproduksi ESPS dan HPS beserta suku cadang dan aksesoris berkualitas tinggi, sehingga dapat bersaing dengan produk impor.
- b. Mengimplementasikan standar operasi yang berskala internasional dalam seluruh aspek bisnis.
- c. Mendukung program pemerintah untuk:
 - a) Menghemat devisa negara
 - b) Menciptakan lapangan kerja dalam negeri
 - c) Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan teknologi lokal.

4.3 Lokasi Dan Fasilitas Cabang Kampar

Cabang Kampar PT Epsindo Jaya Pratama terletak di kawasan industri strategis yang dekat dengan jalur distribusi migas. Fasilitas yang tersedia di cabang ini meliputi:

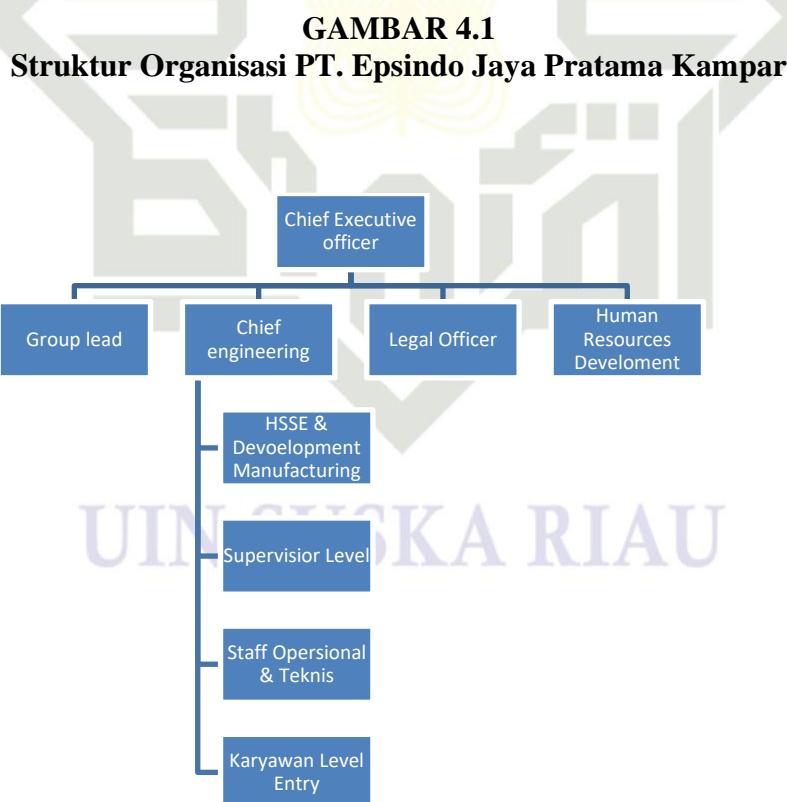
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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. Workshop perakitan dan perawatan pompa ESP dan HPS
2. Laboratorium pengujian dan kontrol kualitas
3. Gudang suku cadang Ruang pelatihan teknisi lapangan (field service)
4. Kantor administrasi dan engineering Ruang HSSE (Health, Safety, Security & Environment)

Fasilitas-fasilitas ini dibangun untuk memenuhi standar internasional dan nasional, termasuk ISO 9001:2015 dan regulasi K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan).

4.4 Struktur Organisasi PT. Epsindo Jaya Pratama 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.

4.5 Uraian Tugas Unit Kerja pada PT.Epsindo Jaya Pratama

4.5.1 Unit Operasional Lapangan (Field Operation Unit)

Tugas Pokok pada unit ini yaitu Melaksanakan kegiatan operasional pemasangan, perawatan, dan perbaikan peralatan ESP/HPS di lapangan produksi migas. Dengan Uraian Tugas sebagai berikut :

1. Melakukan pemasangan sistem ESP/HPS sesuai dengan standar operasional.
2. Melaksanakan inspeksi rutin terhadap unit pompa dan sistem pendukung.
3. Menangani perbaikan atau penggantian komponen di lapangan.
4. Melakukan koordinasi dengan teknisi pusat atau vendor jika ada masalah teknis berat.
5. Menyusun laporan harian/mingguan hasil operasional lapangan.
Memastikan keselamatan kerja (K3) selama kegiatan operasional

4.5.2 Unit Pergudangan & Logistik (Warehouse & Logistics Unit)

Tugas Pokok pada unit ini yaitu Mengelola persediaan suku cadang, perlengkapan kerja, dan logistik penunjang operasional dengan uraian Tugas sebagai berikut:

1. Mengatur penerimaan dan pengeluaran barang dari/ke unit operasional.
2. Menyusun dan mengelola dokumen administrasi pergudangan (stok opname, inventory list).
3. Melakukan pengawasan kondisi barang (penyimpanan sesuai SOP).
4. Mengatur distribusi barang/logistik ke lokasi proyek di lapangan.

5. Melakukan koordinasi dengan pusat terkait kebutuhan dan ketersediaan barang.

4.5.3 Unit Administrasi & Keuangan (Administration & Finance Unit)

Tugas Pokok yang dilakukan Unit ini yaitu Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, dan komunikasi internal kantor wilayah Kampar dengan Uraian Tugas:

1. Mengelola administrasi dokumen operasional, pengajuan kebutuhan barang/logistik.
2. Mengelola kas kecil (petty cash) untuk keperluan operasional harian.
3. Mengatur administrasi kepegawaian (absensi, lembur, pengajuan cuti pegawai).
4. Menyusun laporan keuangan bulanan untuk dilaporkan ke kantor pusat.
5. Membantu koordinasi kegiatan sosial/perusahaan dengan masyarakat setempat.

4.5.4 Unit HSE (Health, Safety & Environment Unit)

Tugas Pokok Mengawasi pelaksanaan Kesehatan, Keselamatan, dan Lingkungan (K3L/HSE) selama kegiatan operasional Perusahaan dengan Uraian Tugas:

1. Melakukan briefing keselamatan kerja sebelum pekerjaan dimulai.
2. Mengawasi penggunaan alat pelindung diri (APD) oleh seluruh pekerja.
3. Menyusun laporan insiden atau near-miss jika terjadi.
4. Melaksanakan pelatihan K3L secara rutin kepada seluruh personel lapangan.

5. Berkoordinasi dengan unit terkait untuk implementasi standar keselamatan sesuai prosedur industri migas.

4.5.5 Unit Hubungan Masyarakat & CSR (Public Relations & CSR Unit)

(opsional sesuai kebijakan kantor pusat)

Tugas Pokok Menjalin hubungan baik dengan masyarakat setempat dan melaksanakan program tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dengan Uraian Tugas:

1. Melakukan komunikasi aktif dengan aparatur desa/kelurahan sekitar.
2. Menyusun dan melaksanakan program CSR sesuai kebutuhan masyarakat lokal (misalnya dukungan kegiatan sosial, pendidikan, kesehatan).
3. Mengelola komunikasi perusahaan terkait operasional yang berdampak pada masyarakat.
4. Melaporkan kegiatan CSR kepada kantor pusat sebagai bagian dari pertanggungjawaban sosial perusahaan.

UIN SUSKA RIAU

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
2. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
4. Variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar.
5. Pada penelitian ini mendapatkan hasil R Square pengaruh Variabel Independen Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan yaitu sebesar 61,3% dan Sebesar 38,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian 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 mengikuti kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

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

1. Pada Variabel beban kerja, hendaknya perusahaan dalam pembagian beban kerja dapat dievaluasi kembali supaya lebih sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing posisi sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal.
2. Disiplin Kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan memperhatikan disiplin kerja karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik lagi
3. Terapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan lebih banyak melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, membuka ruang diskusi terbuka, dan menghargai setiap masukan sebagai bagian dari proses Bersama
4. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang beban kerja, disiplin kerja dan Gaya kepemimpinan 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.
5. Bagi penelitian selanjutnya agar menggunakan teknik penelitian yang berbeda, ataupun menggunakan variabel yang lain, yang tidak terdapat pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan referensi lebih baik untuk penelitian yang selanjutnya.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Addabana Islaminomics: *Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, Vol. 7 No. 1 April 2016).
- A.F. Stonner James., dkk. 1996. *Manajemen*. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Al-Qur'anul Karim. Al-Qur'an dan terjemahannya. Semarang: PT Karya Toga Putra
- Astianto, A., & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1–17.
- Basalamah, M. R., & Solehuddin, S. (2017). Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang. *Etika Bisnis Islam Illa*
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*.
- Dharma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit : Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fitri Ayu Ningsih, Muhammad Iqbal Fasa, & Suharto (2022), dalam Analisis Beban Kerja Guru dalam Perspektif Islam (*Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Keislaman*
- Gandung, M., Suwanto, S., Sunarsi, D., Seta, A. B., & Mulyani, S. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Doosan Global di Kota Depok*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2), 305–309.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (Edisi 7). *Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro*, 160.
- _____ (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- _____ (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro. Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23 (2), 1470, 1494.

- 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.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humairoh, S. (2019). Peranan selebgram sebagai Selebriti Endorser terhadap minat beli konsumen. *Repository Universitas Sriwijaya*.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Hokkan Deltapack Industri Cabang Kampar. *Jurnal Pajak & Bisnis*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hilon Sumatera. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen (KUKIMA)*.
- Meshkati, N. (2018). 20 Organizational and Safety Factors in Automated Oil and Gas Pipeline Systems. In *Automation and human performance: Theory and applications* (pp. 427–446). CRC Press.
- Moekizat. (2017). *Sistem Informasi Manajemen dan Defenisi Data*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA.
- Mustafa, A. (2010). *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Bauran Promosi Terhadap Loyalitas Konsumen*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*.
- Nitisemito, A. s. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- 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.

- Olivia, G., Sari, S. Y., & Fenia, S. Z. (2023). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Harry Tridarma Kota Padang. *Jurnal Bisnis Digital*.
- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Negara, Volume 5 Nomor 3*.
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pentury, G. M. (2022). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Terminal BBM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22, 61.
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani. (2021). Analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rizki, S. D., dkk. (2023). Pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Hadji Kalla Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sania, A. (2022). *Analisis Kebijakan MBS dalam Upaya Modernisasi Arab Saudi Tahun 2017-2020*. Universitas Islam Indonesia.
- Sahadi, dkk. (2020). *Karakter Kepemimpinan Ideal dalam Organisasi*. Universitas Galuh.
- Sahara, N. P. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalas Media Informatika Jakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta.
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten–Jawa Tengah–Indonesia. *Jurnal Manajemen*.

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.

- Siaigian, Sondang P. (2004). *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sarnoto, (2021). Exploring Leadership Theory in the Qur'an. (Pemaparan Surah Shâd: 26)
- Shahara, N. P., & Rahmawati, N. I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA*.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- _____. (2018). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- _____. (2019). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alphabet.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Brataco Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: PT Buku Seru*.
- Susanto. (2011). *Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Karyawan (Studi Pada Hotel Kelas Melati Di Semarang)*. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Sutrisno, h. edy. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.
- _____. (2017). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. PT. Harapan Press.
- Wahyu Eko Bahtiar dan Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi , Disiplin , Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC KARYA PERDANA SEMARANG. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7, 1–17.
- Wardani, N.E., dan Widiyastuti, E. (2017). Integrated Thematic Learning Model Based On Wayang kancil Which Can Be Used to Teach Character Education Values to Pupils Of Elementary Schools In Surakarta, Indonesia. *Asian Journal Of Management Sciences & Education*.
- Wirjana, R. B. dan Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.



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

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EPSINDO JAYA PRATAMA KABUPATEN KAMPAR

Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Kepada Yth

Bapak / Ibu

Di PT. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar

Saya Zulhendri Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian skripsi sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Epsindo Jaya Pratama Kabupaten Kampar**". Maka saya mohon dengan hormat kepada bapak/ibu menjawab beberapa pertanyaan dan kuesioner yang telah disediakan. Jawaban bapak/ibu diharapkan objektif artinya diisi apa adanya , adapun tujuan kuesioner ini adalah sebagai data penelitian skripsi. Data dan identitas bapak/ibu dijaga kerahasiannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerja sama.

Kuesioner penelitian ini tidak ada berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu sebagai Karyawan. Identitas dan jawaban akan dijamin kerahasiaannya, sehingga diharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi dengan baik dan sebenarnya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya

Zulhendri
NIM. 11970113900



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

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

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

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

I. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin :
 Laki-laki
 Perempuan
3. Umur :
 21-30 Tahun 31-40 Tahun 41-50 Tahun Diatas 50 Tahun
4. Pendidikan :
 SD SMP SMA/Sederajat D3 S1 S2 Lainnya
5. Lama Bekerja :
 < 5 Tahun 5-10 Tahun 10-15 Tahun >15 Tahun

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 PERTANYAAN

Beban Kerja

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya merasa jumlah tugas yang saya tangani melebihi kapasitas kerja saya. | | | | | |
| 2 | Tugas yang saya terima sering memiliki tenggat waktu yang sangat singkat | | | | | |
| 3 | Tingkat kompleksitas tugas yang tinggi menuntut saya untuk bekerja lebih teliti dan fokus. | | | | | |
| 4 | bebannya kerja saya melebihi waktu kerja yang tersedia. | | | | | |
| 5 | Saya sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan diluar keterampilan saya | | | | | |
| 6 | Saya merasa kemampuan saya tidak sepenuhnya mencukupi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. | | | | | |

Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya jarang melakukan pelanggaran terhadap aturan kerja perusahaan. | | | | | |
| 2 | Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. | | | | | |
| 3 | Saya selalu mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 4 | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| 5 | Saya menjunjung tinggi etika kerja selama menjalankan tugas di perusahaan. | | | | | |
| 6 | Saya menjaga etika dan perilaku kerja sesuai norma dan nilai perusahaan. | | | | | |

Gaya Kepemimpinan

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Atasan saya mengambil keputusan secara sepihak tanpa melibatkan pendapat karyawan. | | | | | |
| 2 | Atasan saya lebih sering memberi instruksi daripada berdiskusi. | | | | | |
| 3 | Pimpinan lebih sering menggunakan pendekatan hukuman daripada penghargaan untuk meningkatkan | | | | | |

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | motivasi kerja. | | | | | |
| 1 | Saya jarang diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat kepada pimpinan. | | | | | |
| 2 | Karyawan sulit menjadikan pimpinan sebagai panutan karena gaya kepemimpinannya | | | | | |
| 3 | Atasan saya kurang memberikan penghargaan atau apresiasi kepada karyawan | | | | | |

Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya bekerja untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan | | | | | |
| 2 | Kualitas pekerjaan yang diinginkan perusahaan sudah Saya berikan sesuai dengan harapan perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik | | | | | |
| 4 | Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. | | | | | |
| 5 | Saya berusaha untuk mengembangkan diri dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas | | | | | |
| 6 | Saya menunjukkan dedikasi tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan saya. | | | | | |

UIN SUSKA RIAU

Lampiran II: Hasil Uji Kualitas Data**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

| | | Correlations | | | | | | Beban Kerja |
|-------------|---------------------|--------------|---------|----------|---------|---------|----------|-------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .560 ** | .619 ** | .511 ** | .414 ** | .619 ** | .744 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .560 ** | 1 | .676 ** | .660 ** | .554 ** | .676 ** | .825 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .619 ** | .676 ** | 1 | .680 ** | .656 ** | 1.000 ** | .916 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .511 ** | .660 ** | .680 ** | 1 | .650 ** | .680 ** | .836 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .414 ** | .554 ** | .656 ** | .650 ** | 1 | .656 ** | .783 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .619 ** | .676 ** | 1.000 ** | .680 ** | .656 ** | 1 | .916 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Beban Kerja | Pearson Correlation | .744 ** | .825 ** | .916 ** | .836 ** | .783 ** | .916 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |

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

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.

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Dispilin Kerja |
|----------------|---------------------|---------|----------|---------|---------|---------|-----------|----------------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .600 ** | .639 ** | .709 ** | .658 ** | .600 ** | .815 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .600 ** | 1 | .572 ** | .710 ** | .811 ** | 1.000 *** | .905 *** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .639 ** | .572 ** | 1 | .578 ** | .600 ** | .572 ** | .770 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .709 ** | .710 ** | .578 ** | 1 | .804 ** | .710 ** | .874 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .658 ** | .811 ** | .600 ** | .804 ** | 1 | .811 ** | .903 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .600 ** | 1.000 ** | .572 ** | .710 ** | .811 ** | 1 | .905 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Dispilin Kerja | Pearson Correlation | .815 ** | .905 ** | .770 ** | .874 ** | .903 ** | .905 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |

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

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.

Correlations

| | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | Gaya Kepemimpinan |
|-------------------|---------------------|----------|---------|---------|---------|---------|----------|-------------------|
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | .583 ** | .672 ** | .583 ** | .766 ** | 1.000 ** | .899 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X3.2 | Pearson Correlation | .583 ** | 1 | .585 ** | .894 ** | .567 ** | .583 ** | .820 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X3.3 | Pearson Correlation | .672 ** | .585 ** | 1 | .582 ** | .768 ** | .672 ** | .836 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X3.4 | Pearson Correlation | .583 ** | .894 ** | .582 ** | 1 | .539 ** | .583 ** | .814 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X3.5 | Pearson Correlation | .766 ** | .567 ** | .768 ** | .539 ** | 1 | .766 ** | .859 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| X3.6 | Pearson Correlation | 1.000 ** | .583 ** | .672 ** | .583 ** | .766 ** | 1 | .899 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Gaya Kepemimpinan | Pearson Correlation | .899 ** | .820 ** | .836 ** | .814 ** | .859 ** | .899 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |

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

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.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .912 | 6 |

UIN SUSKA RIAU

| | | Correlations | | | | | | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|--------------|---------|---------|----------|---------|----------|------------------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .670 ** | .582 ** | .696 ** | .559 ** | .696 ** | .842 ** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Y2 | Pearson Correlation | .670 ** | 1 | .577 ** | .706 ** | .623 ** | .706 ** | .849 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Y3 | Pearson Correlation | .582 ** | .577 ** | 1 | .681 ** | .424 ** | .681 ** | .781 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Y4 | Pearson Correlation | .696 ** | .706 ** | .681 ** | 1 | .500 ** | 1.000 ** | .908 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Y5 | Pearson Correlation | .559 ** | .623 ** | .424 ** | .500 ** | 1 | .500 ** | .732 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Y6 | Pearson Correlation | .696 ** | .706 ** | .681 ** | 1.000 ** | .500 ** | 1 | .908 ** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | .842 ** | .849 ** | .781 ** | .908 ** | .732 ** | .908 ** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 | 89 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .912 | 6 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .930 | 6 |

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.

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .926 | 6 |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .911 | 6 |

Uji Asumsi Klasik

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|--|----------------------------------|
| N | | 89 |
| Normal Parameters^{a,b} | | Mean .0000000 |
| | | Std. Deviation 2.68121990 |
| Most Extreme Differences | | Absolute .081 |
| | | Positive .050 |
| | | Negative -.081 |
| Test Statistic | | .081 |
| 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. | | |

| Coefficients^a | | Collinearity Statistics | |
|---------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | Beban Kerja | .479 | 2.088 |
| | Dispilin Kerja | .349 | 2.864 |
| | Gaya Kepemimpinan | .465 | 2.149 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Regresi Linear berganda, dan UJI T

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|---------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5.597 | 1.079 | | 5.186 | .000 |
| | Beban Kerja | -.075 | .058 | -.187 | -1.293 | .200 |
| | Dispilin Kerja | .047 | .064 | .125 | .741 | .460 |
| | Gaya Kepemimpinan | -.035 | .052 | -.122 | -1.362 | .250 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Uji F

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1001.733 | 3 | 333.911 | 44.864 | .000 ^b |
| | Residual | 632.627 | 85 | 7.443 | | |
| | Total | 1634.360 | 88 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dispilin Kerja

Koefisien Determinasi R²

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .783a | .613 | .599 | 2.728 |
| a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Dispilin Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |