

Motivasi Beragama Karyawan Muslim dan Kristen di PTPN V Sei Siasam Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu

Suci Fidqi Hasanah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

fidqi@uin-suska.ac.id

Salmaini Yeli

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

salmainyelli@uin-suska.ac.id

Khotimah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

khotimah@uin-suska.ac.id

Abstract

This paper discusses the religious motivation of Muslim and Christian employees at PTPN V Sei Siasam, Pendalian IV Koto District, Rokan Hulu Regency, this research is motivated by the condition of PTPN V Sei Siasam employees who are diverse in religion and culture, the author conducted research to find out what exactly their religious motivation is both from the Muslim and Christian communities. Because of this phenomenon, there is a gap in their participation in religious activities that are carried out routinely. The formulation of the problem in this study is how the religious motivation of Muslim and Christian employees at PTPN V Sei Siasam. The research method uses descriptive quantitative method. The data collection techniques used are questionnaires and documentation, and the data technique used is descriptive percentage analysis. The results of this research can be concluded that the religious motivation of PTPN V employees is quite good, it's just that from some samples that I researched it is still not good, it is due to time pressure at work and lack of religious understanding. High work pressure and tight time frequency can result in employees only focusing on work and neglecting their worship obligations. Employees who do not fully understand religious values and how to apply them in everyday life so that this has an impact on the practice of worship.

Keywords: Beragama, Muslim, Kristen, karyawan;

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang Motivasi beragama karyawan muslim dan Kristen di PTPN V Sei Siasam Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu, penelitian ini di latar belakang kondisi karyawan PTPN V Sei Siasam yang beragam dalam agama dan budaya, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui apa sebenarnya motivasi beragama mereka baik dari komunitas muslim ataupun kristen. Karena fenomena ini terlihat adanya kesenjangan mereka dalam mengikuti kegiatan keagamaan yang dilaksanakan secara rutinitas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana motivasi beragama karyawan muslim dan kristen di PTPN V Sei Siasam. Adapun metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner dan dokumentasi, serta teknik data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa motivasi beragama karyawan PTPN V sudah cukup baik, hanya saja dari beberapa sampel yang saya teliti masih kurang baik, itu di karenakan tekanan waktu dalam bekerja dan kurangnya pemahaman agama. Tekanan kerja yang tinggi dan frekuensi waktu yang ketat dapat mengakibatkan karyawan hanya fokus pada pekerjaan dan mengabaikan kewajiban beribadah. Karyawan yang tidak sepenuhnya memahami nilai-nilai agama dan cara menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari sehingga hal ini memiliki dampak dari pengamalan ibadahnya.

Kata kunci: Beragama, Muslim, Kristen, karyawan;

PENDAHULUAN

Penelitian yang terkait dengan motivasi beragama menjadi isu menarik, sebagaimana tulisan-tulisan sebelumnya yang banyak ditulis dalam bentuk jurnal ataupun karya-karya lain diantaranya tulisan Nurul Kharimah, Syatria Adymas Pranajaya dalam jurnal *Taujih* Vol.1. No.2 tahun 2020 tentang motivasi beragama dengan kematangan beragama mahasiswa.¹ Motivasi berasal dari bahasa latin *Movere*, yang memiliki arti gerak atau dorongan untuk beranjak.² Motivasi bisa diartikan dengan menyampaikan energy dorong sebagai akibatnya sesuatu yang dimotivasi tersebut bisa bergerak. Dengan demikian, motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri seseorang berusaha untuk mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik pada memenuhi kebutuhannya. Wexley dan Yukl memberikan batasan kepada motivasi menjadi sebuah proses penggerak dan pengarahan sikap.³ Motivasi pula mampu dikatakan menjadi hal atau keadaan sebagai motif, balasan atau penimbulkan motif. Petri memberi definisi motivasi menjadi energy atau energy yang terdapat di pada diri insan buat memajukan, menepatkan, serta membangkitkan perilakunya.

Agama adalah suatu sistem kepercayaan yang kuasa yang dianut oleh sekelompok insan dengan selalu mengadakan interaksi kepada-Nya. Agama artinya salah satu bidang yang tak bisa terpisahkan pada perikehidupan susila manusia, hidup beragama telah menjadi kewajiban erat bagaikan hubungan makhluk dengan udara, melalui ajaran-ajaran agama orang dituntun buat mengenal azas ketuhanan, mengerti kebutuhan serta melaksanakan hidup sesuai tata cara-adat ketuhanan tak terhitung banyaknya harta serta tenaga sudah dikerahkan buat keperluan kepercayaan demi tujuan satu supaya semua manusia menuntut hidup berketuhanan.⁴

Agama menjadi sumber sistem nilai, adalah petunjuk, panduan serta pendorong bagi manusia untuk memecahkan aneka macam problem hidupnya seperti pada ilmu agama, politik, ekonomi, sosial dan budaya, sehingga terbentuk pola motivasi, tujuan hidup dan sikap manusia yang menuju pada keridhaan Allah.⁵ Sedangkan motivasi beragama berarti dorongan atau gerakan manusia yang berasal dari diri sendiri atau orang lain, sebagai

¹ Nurul Kharimah, "Hubungan Motivasi Beragama Dengan Kematangan Beragama Mahasiswa Ma'had Al Jami'ah Institut Agama Islam Negeri Samarinda" vol. 1 no. 2 .

² "Purwa Atmaja Prawira, Psikologi Pendidikan Dalam Prespektif Baru, (Jogjakarta : AR-Ruzz Media, 2014) ,Hlm 319," .

³ "As'ad, M. Serin Ilmu Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi Keempat. (Yogyakarta: Penerbit Liberty. 2003), Hlm 45," .

⁴ "Depag RI, Tata Cara Peribadatan Dan Peristiwa Keagamaan (Jakarta: Proyek Pembinaan Kerukunan Hidup Beragama, 1981), Hlm 66," .

⁵ "<https://Text-Id.123dok.Com/Document/7qvle2jly-Pengertian-Motivasi-Beragama-Motivasi-Beragama.Html> Diakses Pada 29 September 2022 Pukul 21:54," .

penggerak untuk melakukan tindakan atau perilaku yang sesuai dengan perintah atau ajaran agama. Sebagaimana dalam bukunya Utsman Najati menyatakan bahwa motivasi beragama artinya dorongan jiwa yang mempunyai landasan fitrah dalam penciptaan manusia agar beribadah, berdoa, serta bersandar kepada-Nya, untuk menemukan rasa aman serta tentram.⁶

Dilihat dari kacamata psikologi tentunya menjadi hal yang menarik ketika ada pembahasan tentang manusia yang berbeda-beda dalam menggunakan waktu dalam hidupnya. Sebagai contoh tentang keputusan karyawan dalam memilih tempat tinggal tertentu, seperti mencari kontrakan, asrama, pondok dan sebagainya. Tentunya karyawan yang berbeda-beda dalam membuat keputusan ini telah didasari oleh hal yang mendorong mereka melakukan hal tersebut. Dari sudut pandang psikologi, sesuatu yang terdapat dibalik dilakukannya sebuah sikap atau perilaku manusia dikenal dengan istilah motivasi.⁷

Secara umum karyawan yang ada di PTPN V Sei Siasam merupakan orang pendatang dari berbagai daerah, dan mencari pekerjaan di PTPN V Sei Siasam. Karyawan yang bekerja di PTPN V Sei Siasam tidak perlu khawatir masalah tempat tinggal karena sudah ada disediakan oleh perkebunan. PTPN V salah satu perkebunan yang ada di Daerah Sei Siasam cukup banyak karyawan yang berkerja di perkebunan itu. PTPN V Sei Siasam merupakan sebuah daerah yang masyarakatnya tidak hanya menganut satu agama saja. Melainkan ada sebagian yang menganut agama Islam dan sebagian lagi menganut agama Kristen, akan tetapi mayoritas agamanya adalah Islam.

Jumlah karyawan yang bekerja di PTPN V Sei Siasam adalah 200 karyawan. Di PTPN V Sei Siasam terdapat 1 masjid, 1 mushola dan 1 gereja. Adapun kegiatan rutin setiap minggunya yang di lakukan pada hari kamis yaitu wirid bapak-bapak dan hari jumat wirid ibu-ibu khususnya karyawan yang beragama Islam sedangkan yang beragama Kristen yaitu berdoa, membaca kitab suci, menyanyikan pujian dan mendengarkan ceramah keagamaan sesuai dengan ayat utama pada hari tersebut. Kegiatan keagamaan yang dilakukan oleh para karyawan Islam maupun Kristen yang ada di PTPN V adalah sesuai dengan ajaran agama masing-masing, jumlah yang ikut dalam kegiatan keagamaan bapak-bapak dan ibu-ibu baik Islam maupun Kristen biasanya tidak menentu, dikarenakan para karyawan bekerja sesuai dengan jam kerjanya masing-masing. Karena karyawan yang bekerja di PTPN V tidak hanya pemanen saja melainkan ada yang bekerja sebagai security, mandor, pemupuk dan lain sebagainya. Contohnya saja seperti karyawan yang bekerja sebagai security. Pekerjaan

⁶ "Muhammad Utsman Najati, Ilmu Jiwa Dalam Al Qur'an (Jakarta: Pustaka Azzam, 2004), Hlm 43," n.d.

⁷ "Abdul Rahman Shaleh, Psikologi Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam, (Jakarta Kencana, 2004) Hlm 178," n.d.

security ini ada yang namanya jaga siang dan jaga malam, apabila salah satu karyawan yang bekerja sebagai security ditugaskan bekerja pada siang hari maka karyawan mengikuti kegiatan keagamaan di malam harinya, dan apabila salah satu karyawan jaga malam maka ia tidak bisa mengikuti kegiatan keagamaan dikarenakan ia ditugaskan bekerja pada malam hari.

Motivasi beragama karyawan yang ada di PTPN V adalah cukup baik, karena para karyawan selalu mengikuti kegiatan keagamaan yang dilaksanakan rutin. Walaupun pada setiap kegiatan keagamaan dilaksanakan jumlah yang datang tidak menentu, kadang jumlah yang datang banyak dan kadang sedikit. Itu dikarenakan para karyawan mempunyai jam kerjanya masing-masing sesuai dengan jabatan pekerjaan mereka. Di PTPN V ini sudah memiliki aturan yang sudah ditetapkan dari perusahaan, jadi setiap pekerja yang bekerja di PTPN V ini harus menaati dan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Apabila pada kegiatan keagamaan jumlah yang datang hanya sedikit, itu dikarenakan para karyawan bekerja di malam hari. Dengan jumlah yang sedikit ketika menghadiri kegiatan keagamaan tidak perlu dipermasalahkan, karena perusahaan juga mempunyai peraturan kerja yang harus ditaati dan bekerja juga salah satu ibadah kepada Allah untuk mencari Ridho nya Allah, mendapatkan rezeki yang halal, untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bekerja termasuk jihad di jalan Allah SWT. Kegiatan keagamaan merupakan juga salah satu bentuk ibadah kepada Allah dan amalan untuk selalu mengingat Allah SWT. Jadi mengikuti kegiatan keagamaan dan bekerja adalah dua kegiatan yang dilakukan bernilai ibadah, bekerja itu juga penting untuk mencari rezeki agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan kegiatan keagamaan ini juga penting dilakukan agar kita lebih dekat dengan Allah SWT.

Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.⁸ Karyawan yang bekerja di perkebunan tentunya memiliki motivasi yaitu motivasi untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Selain itu tujuan karyawan untuk bekerja adalah meningkatkan kerjanya, disiplin dalam pekerjaannya, dan cekatan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan perkebunan sawit PTPN V Sei Siasam secara umum sangat terkenal dengan kinerja kerjanya. Para karyawan di Perkebunan Sawit PTPN V Sei Siasam saling membantu sesama karyawan lain yang lagi membutuhkan tenaga kerja. Saling bekerja sama dengan anggota tim tentunya harus memiliki visi dan misi yang sama.

⁸ "<https://Bbs.Binus.Ac.Id/Business-Creation/2020/10/Karyawan/> Di Akses Pada 7 Oktober 2022 Pukul 12.46," n.d.

Kajian tentang motivasi beragama sudah banyak diteliti oleh peneliti lainnya, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Skripsi Nurul Kharimah, Syatria Adymas Pranajaya Than 2020 “Hubungan Motivasi Beragama Dengan Kematangan Beragama Mahasiswa Ma’had Al-Jami’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Samarinda” Penelitian menjelaskan apakah terdapat hubungan antara motivasi beragama dengan kematangan beragama, pada mahasiswa Ma’had Al-Jami’ah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Samarinda.

Skripsi Husnul Khotimah dari Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Tahun 2018 dengan judul “Motivasi Beragama Karyawan Perkebunan Sawit PT Lonsum Di Desa Perkebunan Sei Bejangkar Kecamatan Sei Balai Kabupaten Batu Bara” penelitian menjelaskan motivasi karyawan menjadi pekerja di perkebunan PT Lonsum dan juga untuk mengetahui implikasi motivasi terhadap kematangan beragama. Sedangkan yang saya teliti berbeda tempat dan lokasi penelitian.

Skripsi Imam Subekti dari Universitas Islam Negeri Antasari Tahun 2018 dengan judul “Hubungan Motivasi Beragama Dengan Kinerja Karyawan Pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin” penelitian ini menjelaskan hubungan motivasi beragama dengan kinerja karyawan pada Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin.

Skripsi Athiful Khoiri dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018 dengan judul “Motivasi Beragama Muallaf Studi Fenomenologi Pada Muallaf Usia Dewasa” penelitian ini menjelaskan tentang dinamika motivasi beragama pada muallaf dilihat dari factor-faktor yang mempengaruhinya.

Skripsi Tanti Retnosari dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Tahun 2016 dengan judul “Motivasi Beragama Para Lansia (Studi Kasus Pada Masyarakat Desa Mrebet Kecamatan Mrebet Kabupaten Purbalingga)” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui untuk motivasi yang dilakukan lansia dalam melakukan aktivitas keagamaan.

Skripsi Chairul Tamimi dari Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun 2022 dengan judul “Upaya Tokoh Agama Dalam Meningkatkan Motivasi Beragama Remaja Di Desa Karang Agung Kecamatan Tanjung Sakti Kabupaten Lahat Sumatera Selatan” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya tokoh agama dalam meningkatkan motivasi beragama remaja dan untuk mengetahui kendala yang dihadapi tokoh agama dalam upaya meningkatkan motivasi beragama remaja di desa Karang Agung Kecamatan Tanjung Sakti Kabupaten Lahat Provinsi Sumatera Selatan.

Skripsi Herlinawati dari Universitas Islam Negeri Antasari Tahun 2020 dengan judul “Motivasi Beragama Muslim Tionghoa Di Kota Banjarmasin” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui alasan atau motivasi beragama Muslim Tionghoa Banjarmasin.

Skripsi Hakim Al Azis dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Pendidikan Agama Islam Dan Motivasi Beragama Terhadap Tingkat Religiusitas Siswa Kelas VIII Mtsn Rejosari, Kebonsari, Madiun” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pendidikan Agama Islam berpengaruh secara signifikan terhadap tingkatan religiusitas siswa kelas VIII Rejosari, Kebonsari, Madiun.

Skripsi Mifta Hiyatun Nurul Hidayah Institut Agama Islam Negeri Kudus Tahun 2021 dengan judul “Motivasi Beragama Komunitas “Usaha Bersama” Di Desa Blingoh Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara”.

Skripsi Fitri Luthfiati dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta Tahun 2010 dengan judul “Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Beragama Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Al-Fitroh Cipondoh Tangerang” Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran guru PAI dalam meningkatkan motivasi beragama siswa.

Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian diatas mempunyai persamaan dan perbedaan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang motivasi beragama dan perbedaan penelitian ini dari beberapa penelitian terdahulu adalah pada penelitian yang akan dikaji ini membahas tentang motivasi beragama karyawan perkebunan sawit PTPN V Sei Siasam Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan fokus penelitian membahas tentang motivasi beragama karyawan PTPN V Sei Siasam.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yakni penelitian untuk mengetahui nilai suatu variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, ataupun menghubungkan dengan variabel yang lain.⁹ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai dari variabel mandiri yang berjumlah minimal satu variabel tanpa membuat komparasi, atau mengkorelasi dengan variabel yang lain.. Penelitian deskriptif seringkali melibatkan pengambilan sampel yang tepat dari populasi data melalui teknik survey atau observasi.

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Siasam Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Data yang diperlukan terdiri dari data primer dan sekunder. Sumber data primer, yaitu data penelitian yang di kumpulkan langsung dari sumber utama yaitu karyawan PTPN V Sei Siasam kecamatan Pendalian IV Koto kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan Sumber data sekunder, antara lain data-data yang diperoleh melalui telaah dari literatur, referensi

⁹ “Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. (Bandung: Alfabeta 2012). Hlm, 13,” n.d.

kepuustakaan dan dokumen-dokumen lain baik berupa tulisan yang dimuat di surat kabar, majalah dan juga penelitian orang lain yang mempunyai korelasi yang erat dengan kajian ini.

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel. Populasi adalah wilayah generasi 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 karyawan PTPN V Sei Siasam yang berjumlah 200 orang. Karyawan yang beragama Islam berjumlah 105 dan karyawan yang beragama Kristen berjumlah 95.¹⁰ Dan sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan maka peneliti menggunakan metode *sampling simple random sampling*.¹¹ Untuk menemukan sampel, peneliti menggunakan rumus persentase sebagai berikut :

$$\begin{aligned} X &= \text{Persentase} \times \text{Total} \\ &= 25 \% \times 200 \\ &= \frac{25\%}{100} \times 200 \\ &= 50 \end{aligned}$$

Sampel dari penelitian ini adalah 50 orang dari 200 populasi Karyawan Islam dan Kristen di PTPN V Sei Siasam Kecamatan Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Waktu yang digunakan untuk menyebarkan kuisioner ini terkumpul kurang lebih selama 2 minggu. Kuisioner berhasil terkumpul semuanya dengan jumlah 47 responden. Maka sampelnya yaitu 50 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, Angket, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan Uji Validitas data dan Uji Reliabilitas. Menurut azwar, validitas berasal dari kata “*validity*” yang berarti ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya.¹² Artinya skala itu dapat mengukur alat yang sudah di rancang, alat itu dikatakan valid apabila alat tersebut mengukur apa yang seharusnya di ukur. Sedangkan menurut Arikunto validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika mempunyai validitas yang tinggi.¹³

Uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach sebesar 0,766

¹⁰ “Ibid, Hlm 80,” n.d.

¹¹ “Ibid, Hlm 81,” n.d.

¹² “Azwar, S Metode Penelitian. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2004). Hlm 7,” n.d.

¹³ “Suharsimi Arikunto Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. (Jakarta: Rineka Cipta 2002) Hlm 211,” n.d.

sesuai dengan ketentuan uji reliabilitas atau di katakan reliabel ketika alpa cronbach lebih besar dari 0,6 dengan demikian dari data angket yang sudah di try out dapat dikatakan reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisis deskriptif yang mana menggunakan rumus persentase. Teknik analisis deskriptif yang digunakan ini adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian.¹⁴

Adapun rumus persentasenya yaitu yang diolah dengan cara frekuensi yang dibagi dengan jumlah responden dan dikali 100 persen, seperti sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Dengan keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi

n = Jumlah Responden

Dalam perhitungan deskriptif persentase ini mempunyai cara-cara antara lain yaitu:

1. Mengkoreksi jawaban dari angket atau kuesioner dari responden
2. Dengan menghitung jumlah jawaban dari responden
3. Jumlah dari responden keseluruhan
4. Masukkan kedalam rumus

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat PTPN V Sei Siasam

Perusahaan terbatas perkebunan nusantara V (PTPN V) Kebun Sei Siasam adalah satu unit kerja dari perusahaan PT perkebunan nusantara V yang ada di Pekanbaru. Luas kebun Sei Siasam adalah 307, 53 HA.

PT Perkebunan Nusantara V yang selanjutnya disebut “Perusahaan”, pada awalnya merupakan Badan Usaha Milik Negara yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) No. 10 tahun 1996 tanggal 14 Pebruari 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan. Pada awalnya merupakan konsolidasi proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, PTP IV dan PTP V di Provinsi Riau.

¹⁴ “Sugyono, Metode Penelitian, Hlm.147,” n.d.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996.

Anggaran Dasar Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan pada tahun 2014 sejalan dengan terbitnya Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III yang mengalihkan 90% saham PTPN V dari milik Negara menjadi milik PTPN III. Perubahan struktur saham ini merubah status Perusahaan dari BUMN menjadi Anak Perusahaan Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.

Perubahan Anggaran dasar terakhir dituangkan dengan Akta No. 12 tanggal 25 Juli 2019 dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. M.Kn. Notaris di Jakarta Selatan. Dan telah mendapat pengesahan dari Menkumham RI melalui Surat Nomor: AHU-0056202.AH.01.02. Tahun 2019 tanggal 23 Agustus 2019.

Perusahaan per November 2019 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60 ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa *Palm Kernel Oil* (PKO) dan *Palm Kernel Meal* (PKM).

Pengelolaan areal tanaman saat ini memasuki peralihan dari siklus tanaman pertama (Gen-1) menuju siklus tanaman kedua (Gen-2). Siklus pertama dimulai pada era tahun 1980-an melalui proyek-proyek pengembangan kebun eks PT Perkebunan (PTP) II, IV dan V di Provinsi Riau. Peralihan dari Gen-1 menuju Gen-2 telah dimulai sejak tahun 2003 yang ditandai dengan *replanting* areal-areal tanaman usia tua/tua renta yang sudah menurun nilai ekonomis produksinya. Fase peralihan Gen-1 ke Gen-2 ini diperkirakan tuntas pada tahun

2017. Pada saat itulah, seluruh tanaman Perusahaan merupakan tanaman Gen-2 yang diharapkan lebih produktif dibandingkan Gen-1, sebagai buah dari inovasi berlanjut di bidang budidaya tanaman.¹⁵

Visi dan Misi PTPN V Sei Siasam

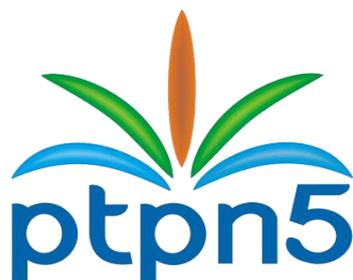
Visi

“Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”.

Misinya

- Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
- Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
- Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM dan Teknologi 4.0 melalui pengelolaan SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik, sistem manajemen SDM serta Teknologi Informasi terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.¹⁶

Logo PT Perkebunan Nusantara V



Seperti yang terlihat di atas, Maka secara garis besar makna logo PT Perkebunan Nusantara V, yaitu:

Tulisan logo (*logo type*) ‘ptpn 5’ yang ditaruh simetris tepat di bawah logo mark melambangkan pohon sawit yang berakar dari perkebunan PTPN V serta pemilihan huruf non capital memperlihatkan keterbukaan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang bersama mitra.

Warna kuning-orange personifikasi ‘*core bussine*’ yaitu berupa minyak mentah kelapa sawit (CPO), identitas Provinsi Riau, dan etos kerja instan perseroan yang mengoperasikan

¹⁵ “<https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/> Diakses Pada 28 Januari Pukul 12:58,” n.d.

¹⁶ “Data PT Perkebunan Nusantara V Sei Siasam,” n.d.

perusahaan.

Warna hijau juga merupakan personifikasi 'core production' yaitu perkebunan ramah lingkungan. Warna biru memberikan arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan. Selain visi misi perusahaan tentunya juga mengusung nilai-nilai perusahaan yang menjadi motivasi bagi seluruh anggota internal perusahaan. Selain itu perusahaan mengelola bisnis secara transparan.¹⁷

Kebijakan Perusahaan

- Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan pemerintah dan persyaratan lainnya yang berlaku dan dipersyaratkan oleh pelanggan dan pihak terkait lainnya.
- Mengelola dan mengendalikan seluruh resiko yang timbul dalam proses bisnis melalui penerapan Manajemen resiko yang terstruktur dan sistematis.
- Menghasilkan produk bermutu dengan menerapkan dan memelihara Sistem Manajemen mutu serta melaksanakan perbaikan berkelanjutan sehingga dapat memenuhi persyaratan pelanggan.
- Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan dengan menerapkan dan memelihara Sistem Manajemen Lingkungan serta melaksanakan perbaikan berkelanjutan dengan :
 - Mempertimbangkan aspek lingkungan dalam setiap tahapan kegiatan produksi:
 - Mendorong penerapan konversi energy dan penggunaan sumber daya yang efisien dengan berpedoman pada prinsip 3 R (Reduce, Reuse, Recycle).
 - Memperlakukan limbah sebagai produk samping untuk mendukung proses produksi sehingga dapat mengurangi dampak lingkungan yang ditimbulkan.
 - Melakukan pengelolaan limbah bahan berbahaya dan beracun yang dihasilkan.
 - Ikut berpartisipasi dalam upaya mengurangi emisi gas rumah kaca.
 - Menjaga dan melestarikan areal perusahaan yang memiliki nilai keanekaragaman hayati.
 - Mencegah terjadinya kecelakaan,cedera, atau penyakit akibat kerja terhadap pekerja serta menghindarkan kemungkinan terjadinya kerugian material dengan menerapkan Sistem Manajemen K3 dan melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan.
 - Mengembangkan prinsip saling ketergantungan dan menguntungkan dalam menjalin hubungan dengan masyarakat melalui program Kemitraan dan Bina Lingkungan.

¹⁷ "Data PT Perkebunan Nusantara V Sei Siasam."

- Menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan di bidang SDM melalui perubahan dan penyempurnaan manajemen SDM berdasarkan praktek-praktek terbaik yang ada di lingkungan industri perkebunan.
- Meningkatkan kemampuan, keahlian dan kompetensi karyawan perusahaan melalui program pelatihan dan pendidikan.
- Menerapkan dan memenuhi seluruh prinsip dan kriteria Sustainable Palm Oil dalam produksi untuk menghasilkan minyak sawit lestari.

Adapun panduan aktivitas planters

- Disiplin dalam menjalankan pekerjaan serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Memberikan intruksi dan arahan kepada jajaran di bawahnya dalam lingkaran pagi maupun lingkaran sore sebagai bahan evaluasi terhadap hasil pekerjaan.
- Pelaksanaan lingkaran pagi/apel pagi dilakukan dengan aktivitas sebagai berikut :
 - a. Pembukaan, berisi salam sapa untuk memulai pertemuan dengan seluruh anggota tim.
 - b. Pembacaan Yel-Yel Planters untuk menambah semangat anggota tim dengan mengucapkan dan mempraktikkan gerakan afirmasi AKHLAK.
 - c. Pembacaan Ikrar Planters, sebagai berikut: Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang Dengan sepenuh jiwa dan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Kami Planters Perkebunan Nusantara berikrar:

1. Beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT; Tuhan Yang Maha Esa
2. Bersungguh-sungguh menjadi Planters ber-AKHLAK
3. Menjalankan tugas dan tanggung jawab planters dengan penuh dedikasi tinggi, amanah dan ikhlas
4. Mengembangkan inisiatif, kreativitas, inovasi dengan daya dukung teknologi dan digitalisasi untuk mencapai kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan serta kontribusi optimal untuk negara.
5. Siap mengawal transformasi dengan komitmen bekerja dan benar benar bekerja.
 - Menyanyikan Mars Planters
 - Memberikan arahan dan pembagian pekerjaan kepada seluruh anggota tim.

Panduan Perilaku Planters

Amanah : memegang teguh kepercayaan yang diberikan Panduan Perilaku:

- a. Memenuhi janji dan komitmen.
- b. Bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan.
- c. Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.

Kompeten: Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas Panduan Perilaku:

- a. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
- b. Membantu orang lain belajar.
- c. Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik.

Harmonis Saling peduli dan menghargai perbedaan. Panduan Perilaku:

- a. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
- b. Suka menolong orang lain.
- c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara Panduan Perilaku:

- a. Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan Negara.
- b. Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
- c. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Panduan Perilaku:

- a. Cepat menyesuaikan diri untuk lebih baik.
- b. Terus-menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.
- c. Bertindak proaktif.¹⁸

Kependudukan

Penduduk yang ada di Sei Siasam kecamatan Pendalian IV Koto kabupaten Rokan Hulu terdiri dari penduduk berjenis kelamin laki-laki 201 dan perempuan 179 jiwa.

Motivasi beragama karyawan PTPN V Sei Siasam

Untuk dapat mengetahui Motivasi beragama karyawan PTPN V Sei Siasam, maka dalam penelitian ini, peneliti mengajukan 25 pernyataan dengan 3 sub variabel yaitu: tekun dalam menjalankan ibadah, optimis dalam menjalankan ibadah, senang dalam menjalankan ibadah, dengan opsi jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak

¹⁸ Data PT Perkebunan Nusantara V Sei Siasam

Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk dapat menghitung nilai dan analisisnya data tersebut, maka dari itu penelitian menggunakan Skala likert dan setiap jawaban yang diberikan berupa skor masing-masing.

Maka berdasarkan data yang diperoleh dari 47 subjek penelitian, maka dapat digambarkan masing-masing pernyataan:

a. Tekun dalam menjalankan ibadah

Berdasarkan hasil data dari 47 responden, maka di kategorikan terhadap motivasi beragama karyawan yang tekun dalam menjalankan ibadah, yang mana terdapat 6 responden yang beragama Islam dengan persentase 24 % dalam kategori Sangat Tekun, ada 17 reponden dengan persentase 68% dalam kategori Tekun, ada 2 reponden dengan persentase 8% dalam kategori Kurang Tekun, sedangkan responden yang beragama Kristen yang mana terdapat 9 resonden dengan persentase 40,90% dalam kategori Sangat Tekun,ada 12 respon dengan persentase 54,55% dalam kategori Tekun, ada 1 responden dengan persentase 4,55% dalam kategori Kurang Tekun.

Karyawan yang beragama Islam sebanyak 24% di kategorikan Sangat tekun dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 68% dikategorikan Tekun Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 8% Kurang Tekun Dalam Menjalankan Ibadah. Sedangkan karyawan yang beragama Kristen sebanyak 40,90% di kategorikan Sangat Tekun Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 54,55% Tekun Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 4,55% Kurang Tekun Dalam Menjalankan Ibadah.

b. Optimis dalam menjalankan ibadah

Berdasarkan hasil data dari 47 responden, maka dapat di kategorikan terhadap motivasi beragama karyawan yang optimis dalam menjalankan ibadah, yang mana terdapat 13 responden yang beragama Islam dengan persentase 52% dalam kategori Sangat Optimis, ada 12 responden dengan persentase 48% dalam kategori Optimis. Sedangkan responden yang beragama Kristen yang mana terdapat 11 responden dengan persentase 50% dalam kategori Sangat Optimis, ada 11 responden dengan persentase 50% dalam kategori Optimis dalam menjalankan ibadah.

Karyawan yang beragama Islam sebanyak 52% di kategorikan Sangat Optimis Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 45% di kategorikan Optimis Dalam Menjalankan Ibadah. Sedangkan karyawan yang beragama Kristen sebanyak 50% di kategorikan Sangat Optimis Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 50% di kategorikan Optimis Dalam Menjalankan Ibadah.

c. Senang Dalam Menjalankan Ibadah

Berdasarkan hasil data dari 47 responden, maka dapat di kategorikan terhadap motivasi beragama karyawan yang senang dalam menjalankan ibadah, yang mana terdapat 18 responden yang beragama Islam dengan persentase 72% dalam kategori Senang, ada 7 dengan persentase 28% dalam kategori Kurang Senang, sedangkan responden yang beragama Kristen yang mana terdapat 2 responden dengan persentase 9,09% dalam kategori Sangat Senang, ada 19 responden dengan persentase 86,36% dalam kategori Senang, ada 1 responden dengan persentase 4,55% dalam kategori Kurang Senang.

Karyawan yang beragama Islam sebanyak 72% di kategorikan Senang Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 28% di kategorikan Kurang Senang Dalam Menjalankan Ibadah. Sedangkan karyawan yang beragama Kristen sebanyak 9,09% di kategorikan Sangat Senang Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 86,36% di kategorikan Senang Dalam Menjalankan Ibadah, sebanyak 4,55% di kategorikan Kurang Senang Dalam Menjalankan Ibadah.

Kategorisasi Motivasi Beragama Karyawan PTPN V Sei Siasam

Dari hasil data yang di dapat bahwa motivasi beragama karyawan sangat baik yaitu karyawan beragama Kristen dengan jumlah 7,33. Sedangkan karyawan yang beragama Islam motivasi beragama nya baik dengan jumlah 15,66. Dan motivasi beragama kurang baik yaitu karyawan yang beragama Islam dengan jumlah 3. Karyawan yang memiliki motivasi beragama yang kuat cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keyakinan agama yang kuat dapat memberikan dukungan, harapan, dan ketenangan batin yang dapat membantu karyawan menghadapi kesulitan dengan lebih baik.

Karyawan yang memiliki keyakinan agama yang kuat cenderung memiliki tujuan yang jelas dan motivasi intrinsik yang tinggi. Motivasi beragama juga dapat membantu karyawan memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja. Keyakinan agama karyawan dapat memberikan panduan tentang tujuan hidup yang lebih besar, termasuk bagaimana para karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam pekerjaan mereka. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi karena keyakinan agama, maka mereka mungkin akan bekerja lebih keras dan lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Karyawan yang termotivasi secara beragama dapat mendorong karyawan untuk

mengamalkan nilai-nilai positif seperti kejujuran, etika kerja, dan tanggung jawab sosial. Karyawan yang terinspirasi oleh keyakinan agama cenderung menerapkan nilai-nilai ini dalam pekerjaan mereka. Dengan menerapkan nilai-nilai tersebut karyawan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat ketika perusahaan dipandang sebagai tempat kerja yang menghargai nilai-nilai agama, masyarakat cenderung memiliki pandangan yang lebih baik terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dapat membantu membangun citra perusahaan yang kuat, meningkatkan kepercayaan, mempertahankan karyawan yang baik dan membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Dari data yang diperoleh, motivasi beragama menggambarkan kecenderungan yang timbul dan berkembang pada pribadi individu yang mengikuti kegiatan keagamaan. Sebagian faktor yang mempengaruhi motivasi beragama seseorang yakni seperti, faktor kemauan yang timbul dari diri sendiri, faktor lingkungan, faktor pergaulan, minat dan keinginan yang tinggi, dengan timbulnya motivasi yang besar dalam diri seseorang maka ia akan mengikuti kegiatan keagamaan.¹⁹ Motivasi beragama karyawan dari tekun dalam menjalankan ibadah dapat kita lihat bahwa dalam kategori sangat tekun yaitu 31,9%, sedangkan dalam kategori tekun ada 61,70%, dan dalam kategori kurang tekun ada 6,4 %. Dalam tekun menjalankan ibadah lebih dominan persentasenya tinggi, dari persentase tersebut dapat dilihat bahwa karyawan bisa dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki keyakinan agama yang kuat cenderung memiliki tujuan yang jelas dan motivasi intrinsik yang tinggi. Karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Motivasi beragama dari optimis dalam menjalankan ibadah dapat kita lihat bahwa dalam kategori sangat optimis ada 51,06 % dan dalam kategori optimis ada 48,94 %. Dalam optimis menjalankan ibadah persentase yang tinggi yaitu kategori sangat optimis. Oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki sikap optimis dalam bekerja, karena karyawan yang memiliki sikap optimis dalam bekerja cenderung akan lebih loyal dan keras dalam menjalankan tugas tugas mereka serta berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya, motivasi beragama dari senang dalam menjalankan ibadah dapat kita lihat bahwa dalam kategori sangat senang ada 4,25 %, dalam kategori senang ada 78,72 %, dan dalam kategori Kurang senang ada 17,03 %. Dalam senang menjalankan ibadah persentase yang tinggi yaitu kategori senang. Dengan begitu Karyawan yang merasa

¹⁹ "Nurul Kharimah, Syatria Adymas Pranajaya, 'Hubungan Motivasi Beragama Dengan Kematangan Beragama Mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Samarinda' *Taujihah : Jurnal Bimbingan Konseling Islam* Volume 1, Nomor 2, 2020, Hlm 162," n.d.

terinspirasi oleh agama cenderung merasa lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang religious merasa kehidupannya lebih berarti dibandingkan mereka yang kurang dekat dengan Tuhan. Tujuan bekerja dalam Islam tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan uang, tetapi menjadi salah satu bentuk atau cara menjalankan perintah Allah SWT.

Jadi, dalam motivasi beragama dari 3 indikator tersebut yang menjadi pusat perhatiannya yaitu tekun dalam menjalankan ibadah, optimis dalam menjalankan ibadah dan senang dalam menjalankan ibadah, masih ada beberapa karyawan yang kurang dalam menjalankan ibadah, tetapi itu tetap menjadi perhatian untuk para karyawan agar selalu meningkatkan ibadahnya. Karyawan yang kurang dalam menjalankan ibadahnya mungkin tidak sepenuhnya memahami nilai-nilai agama dan bagaimana menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Kurangnya pemahaman ini dapat menyebabkan kurangnya motivasi untuk memadukan agama dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang terlalu sibuk dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tidak memiliki waktu yang cukup akan merasa kesulitan untuk beribadah atau berpartisipasi dalam kegiatan keagamaan.

Simpulan

Kesimpulan dari pemaparan diatas adalah :

Pertama tekun dalam menjalankan ibadah masih ada beberapa karyawan yang motivasi beragamanya kurang tekun dengan persentase sebesar 6,4%, tetapi masih tetap yang menjadi dominan dalam motivasi beragama karyawan di kategori sangat tekun dengan persentase sebesar 61,79%. *Kedua*, optimis dalam menjalankan ibadah ada beberapa karyawan yang motivasi beragamanya optimis dalam menjalankan ibadah dengan persentase sebesar 48,94%, tetapi masih tetap yang menjadi dominan dalam motivasi beragama karyawan di kategori sangat optimis dengan persentase sebesar 51,06% *Ketiga*, senang dalam menjalankan ibadah masih ada beberapa karyawan yang motivasinya kurang senang dengan persentase sebesar 17,03%, tetapi masih tetap yang menjadi dominan dalam motivasi beragama karyawan di kategori senang menjalankan ibadah dengan persentase sebesar 78,72%. Beberapa alasan yang dikemukakan dari para responden adalah rutinitas kerja yang sibuk, terutama jika memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan serta beban kerja yang tinggi, jika karyawan memiliki beban kerja yang sangat tinggi atau terlalu banyak tanggung jawab, para karyawan merasa kesulitan untuk menyisihkan waktu yang cukup untuk beribadah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman Shaleh. "Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam". Jakarta: Kencana, 2004
- Amsal Bakhtiar "Filsafat Agama (Wisata Pemikiran dan Kepercayaan Manusia)". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007
- As'ad M. "Ilmu Daya Manusia Psikologi industri Edisi Keempat" Yogyakarta: Penerbit Liberty, 2003
- Aulia Rahman.. "Strategi Humas PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V Pekanbaru Dalam Membina Hubungan Dengan masyarakat". Skripsi UIN Suska Riau. 2020
- Azwar, S.. "Metode Penelitian." Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Data PT Perkebunan Nusantara V Sei Siasam
- Depag RI. "Tata Cara Peribadatan dan Peristiwa Keagamaan" Jakarta: Proyek Pembinaan Kerukunan Hidup Beragama, 1981.
- <https://bbs.binus.ac.id/business-creation/2020/10/karyawan/> di akses pada 7 Oktober 2022 pukul 12.46
- <https://ptpn5.com/profil-visi-dan-misi/> diakses pada 28 Januari pukul 12:58
- <https://text-id.123dok.com/document/7qvle2jly-pengertian-motivasi-beragama-motivasi-beragama.html> Diakses pada 29 September 2022 pukul 21:54
- Muhammad Utsman Najati, "Ilmu Jiwa Dalam Al Qur'an." Jakarta: Pustaka Azzam, 2004
- Nurul Kharimah. 2020. Syatria Adymas Pranajaya, "Hubungan Motivasi Beragama Dengan Kematangan Beragama Mahasiswa Ma'had Al-Jami'ah Institut Agama Islam Negeri (Iain) Samarinda" Taujihah : *Jurnal Bimbingan Konseling Islam* Volume 1, Nomor 2.
- Petri, H.L., "Motivation: Theory and Research. Belmont: Wadsworth Publishing Company". 1985
- Purwa Atmaja Prawira, "Psikologi Pendidikan Dalam Prespektif Baru". Jogjakarta : AR-Ruzz Media, 2014
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung: Alfabeta. 2012.
- Suharsimi Arikunto. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." Jakarta: Rineka Cipta. 2002.

