

**PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI
DAN KEUPASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PTPN V DISTRIK SEI GALUH
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

NOVIA HAIRUNNISA

NIM : 11471205738

JURUSAN MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2020

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



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NOVIA HAIRUNNISA
NIM : 11471205738
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
SEMESTER : XII (DUA BELAS)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V DISTRIK SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH,
PEMBIMBING

OOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 19750704200710 2 001

DEKAN

Dr. Drs. H. MUHSAID HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI
Disetujui tgl. 07/09/2020

FAKHRURROZI, SE, MM
NIP. 19670725200003 1 002

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



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVIA HAIRUNNISA
NIM : 11471205738
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : 12 (DUA BELAS)
JUDUL : PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PTPN V DISTRIK SEI GALUH
KABUPATEN KAMPAR
TANGGAL UJIAN : 11 AGUSTUS 2020

DISETUI OLEH :

KETUA PENGUJI


Dr. AMRUL MUZAN, S.HI, M.Ag
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI :

PENGUJI I

AINUN MARDIAH, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II

ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130717061

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

“PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V DISTRIK SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR “

NOVIA HAIRUNNISA

NIM : 11471205738

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kusioner. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Religiusitas, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil uji regresi linier berganda Budaya Organisasi memiliki hasil lebih besar dari variabel lainnya yaitu sebesar 0,853. Nilai R Square sebesar 0.971 hal ini menunjukan bahwa variabel Religiusitas, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara keseluruhan memberi pengaruh sebesar 97,1 % terhadap Kinerja sedangkan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Religiusitas, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah “*alamin*”, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh kabupaten Kampar”**.

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terkhusus buat seluruh keluarga saya yang telah memberikan cinta dan kasih sayang, dukungan moral dan materil serta memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan perkuliahan sehingga terselesainya skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Dr. H. Muh Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I, II dan III di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE.MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Qomariah Lahamid, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah membantu, mengarahkan dan membimbing penulis untuk menyelesaikan proposal dan skripsi.
6. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.
7. Terima kasih kepada PTPN V Distrik Sei Galuh kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Untuk seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih untuk segala dukungan, kebaikan, dan segala bantuannya kepada penulis.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat.

Pekanbaru, Agustus 2020

Penulis,

NOVIA HAIRUNNISA

NIM. 11471205738

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK		i
KATA PENGANTAR		ii
DAFTAR ISI		v
DAFTAR TABEL		vii
DAFTAR GAMBAR		viii
BAB I	PENDAHULUAN	
1.1	Latar Belakang Masalah	1
1.2	Rumusan Masalah.....	8
1.3	Tujuan Penelitian	9
1.4	Manfaat Penelitian	9
1.5	Sistematika Penulisan	10
BAB II	TELAAH PUSTAKA	
2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2	Kinerja	15
2.3	Religiusitas	20
2.4	Budaya Organisasi	24
2.5	Kepuasan Kerja.....	30
2.6	Pengaruh Antar Variabel	37
2.7	Pandangan Islam	39
2.8	Penelitian Terdahulu	45
2.9	Variabel Penelitian	47
2.10	Kerangka Pemikiran	48
2.11	Hipotesis	48
2.12	Konsep Operasional.....	49
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian	52
3.2	Populasi dan Sampel.....	52
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5	Teknik Analisis Data	54
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	60
4.2	Visi dan Misi.....	61
4.3	Struktur Organisasi	62
4.4	Tugas dan Tanggungjawab	63
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden.....	74
5.2	Deskripsi Varibel	77
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	84
5.4	Uji Normalitas Data	89
5.5	Uji Asumsi Klasik.....	90
5.6	Analisis Data Penelitian.....	94
5.7	Pembahasan	101
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	103
6.2	Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Jumlah karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh	3
Tabel 1.2	Data kinerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh Tahun 2015 – 2018.....	4
Tabel 1.3	Tingkat kehadiran karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh Tahun 2015 – 2018	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	49
Tabel 5.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh	78
Tabel 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Religiusitas Pada PTPN V Distrik Sei Galuh.....	80
Tabel 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi Pada PTPN V Distrik Sei Galuh	81
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan kerja Pada PTPN V Distrik Sei Galuh	83
Tabel 5.5	Uji Validitas Kinerja Karyawan	85
Tabel 5.6	Uji Validitas Variabel Religiusitas.....	85
Tabel 5.7	Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	86
Tabel 5.8	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	87
Tabel 5.9	Tabel Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 5.10	Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	88
Tabel 5.11	Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 5.12	Hasil Uji Autokorelasi	93
Tabel 5.13	Uji Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 5.14	Analisis Regresi Secara Parsial (Uji t).....	97
Tabel 5.15	Uji Secara Simultan (Uji f)	99
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi	100

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

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PTPN V Distrik Sei Galuh.....	62
Gambar 5.1	Uji Normalitas Histogram.....	89
Gambar 5.2	Uji Normalitas Garis Plot	90
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan sangat menentukan karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya perusahaan menempuh berbagai cara, pemahaman keagamaan atau sikap religiusitas karyawan merupakan salah satu cara yang sering dilakukan perusahaan. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga agama memiliki peran sebagai suatu sistem yang memberikan norma atau aturan yang dapat dijadikan sebagai acuan atau filter bagi seseorang dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk dalam aktivitas bekerja. Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang



semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik juga akan semakin tinggi (**Sulistyo, 2011**).

Sementara itu, berdasarkan penelitian karina Dewi Alfisyah dan Moch.Khoirul Anwar (2018) yang meneliti pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI juga menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja sebesar 39,3%. Hal ini berarti prestasi atau kinerja karyawan yang optimal yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Dengan demikian berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor agama dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal.

Selain religiusitas faktor dari pada keberhasilan kinerja yang tidak kalah pentingnya yaitu budaya organisasi. Perusahaan yang memiliki dan menerapkan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam pembuatan keputusan, serta mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (**Ritonga, 2015**).

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

PTPN V Distrik Sei Galuh merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah kementerian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit dan karet sebagai usaha utamanya. PT Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun perkembangan PTP II, PTP IV dan PTP V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru.

Berikut adalah perkembangan jumlah karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh selama 4 tahun terakhir yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1 Perkembangan Jumlah karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2015	36
2	2016	35
3	2017	32
4	2018	32

Sumber :PTPN V Distrik Sei Galuh 2019

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dimana jumlah karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 mengalami penurunan. Berdasarkan laporan perkembangan masalah umum(LPMU / GAR) kantor Distrik sei Galuh bulan september 2018 berkurangnya jumlah karyawan 4 tahun terakhir di karenakan pensiun dan mutasi. Batas usia pensiun pada kesepakatan perjanjian kerja bersama(PKB) pada PTPN V adalah 55 tahun sampai dengan 56 tahun. Dan mutasi di lakukan berdasarkan kebijakan perusahaan guna sebagai pembinaan, ini di lakukan karena adanya penurunan 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.

Hal ini bertujuan Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

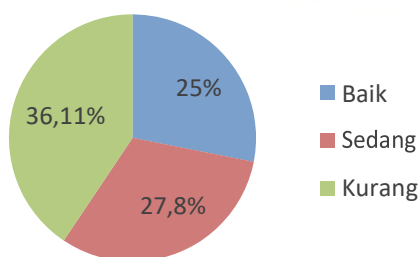
PTPN V Distrik Sei Galuh memiliki beberapa kriteria penilaian yaitu sebagai berikut, dengan nilai 22-25 masuk kedalam kriteria sangat baik , 18-21 masuk kedalam kriteria baik, nilai 14-17 masuk kedalam kriteria sedang, nilai 11-13 masuk kedalam kriteria kurang , <10 masuk kedalam kriteria sangat kurang. Kinerja PTPNV Distrik Sei Galuh dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.2 Data kinerja karyawan berdasarkan jumlah karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh Tahun 2015 – 2018

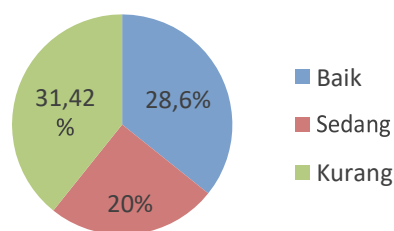
Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian kinerja					
		Baik 18– 21		Sedang 14-17		Kurang 11– 13	
		Jumlah	Presentase	Jumlah	Presntasi	Jumlah	Presentasi
2015	36	9	25%	10	27,8%	13	36,11%
2016	35	10	28,6%	7	20%	11	31,42%
2017	32	7	21,9%	4	12,5%	9	28,12%
2018	32	8	25%	12	37,5%	14	43,75%

Sumber :PTPN V Distrik Sei Galuh 2019

Tahun 2015



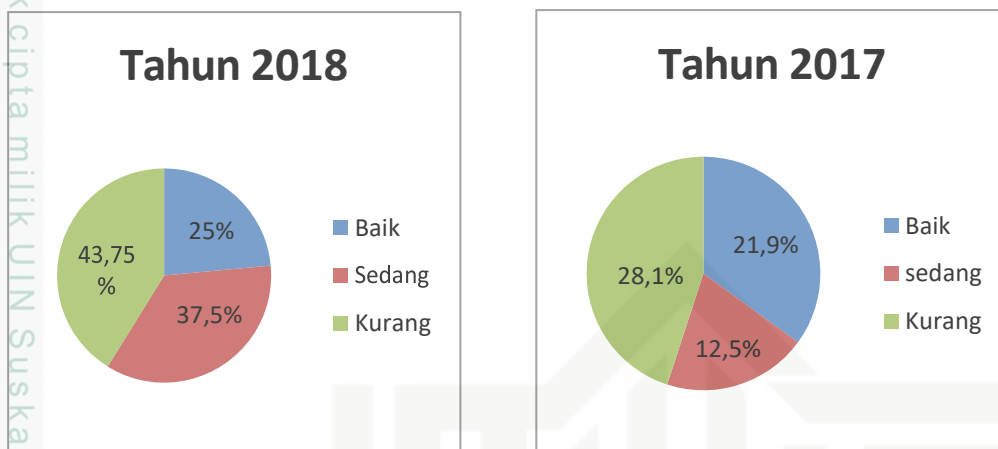
Tahun 2016



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Kinerja Karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh banyak yang memiliki kinerja kurang. Diduga masih ditemukan permasalahan yang mana pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa karyawan tidak selesai tepat waktu. Selain itu juga, permasalahan lainnya yaitu masih terdapat karyawan yang suka keluar masuk pada jam kerja sehingga menghambat beberapa pekerjaan lainnya. Untuk meningkatkan kinerja dan peningkatan produktivitas serta kelancaran hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pengusaha dengan Karyawan sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan makna yang terkandung dalam hubungan industrial maka, di lingkungan PTPN V menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang rumusannya memuat seluruh persoalan hubungan kerja antara Perusahaan dan Karyawan. Salah satunya pada bab 10 tentang jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan pasal 56 yaitu pembinaan rohani. Yang mana perusahaan menyediakan bangunan atau rumah ibadah di seluruh Kebun/Pabrik se-PTPN V. Setiap minggu nya para karyawan mengadakan kegiatan keagamaan pada malam jumat untuk umat muslim, dan kegiatan keagamaan lainnya untuk umat non muslim. Kegiatan ini bertujuan untuk



menjalin silaturahmi antar karyawan dan tingkat keimanan atau religiusitas setiap individu karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing – masing akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan, dengan adanya nilai religiusitas yang sudah ditanamkan pada diri individual karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan dan juga didukung oleh informasi yang didapatkan dari Pak Subur santoso selaku narasumber pada bagian Administrasi SDM/Umum, diduga terdapat permasalahan yang berkaitan dengan religiusitas. Dimana terdapat karyawan jarang mengikuti kegiatan keagamaan tersebut. Permasalahan lainnya yaitu pada saat waktu ibadah tiba, beberapa karyawan masih di sibukkan dengan pekerjaan dan bersikap apatis.

Tabel 1.3 Tingkat kehadiran karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh Tahun 2015 – 2018

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir			Jumlah (orang)	Persentase (%)
				A/org	I/org	S/org		
1	2015	288	36	11	5	8	24	66,6%
2	2016	288	35	4	6	7	17	48,5%
3	2017	288	32	5	4	9	18	56,2%
4	2018	288	32	5	4	5	14	43,7%

Sumber :PTPNV Distrik Sei Galuh 2018

Tabel 3 menunjukkan tingkat kehadiran Karyawan PTPNV Distrik Sei Galuh dari empat tahun terakhir, rata-rata tingkat kehadiran mengalami fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran paling rendah terjadi pada tahun 2018 yaitu skala 43,7%, pada tahun 2015 mengalami kenaikan menjadi 66,6%, pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 48,5%, dan pada tahun 2017 mengalami kenaikan

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.



lagi menjadi 56,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan kedisiplinan bisa dijadikan tolak ukur budaya organisasi dari pada karyawan. Demi menjaga kedisiplinan para karyawan, sebagian besar perusahaan memasang mesin absensi yang modern. Berdasarkan hasil pra survey dari penulis pada PTPN V Distrik Sei Galuh belum menerapkan sistem tersebut. Kegiatan Absensi masih menggunakan absen manual sehingga terdapat karyawan yang tidak datang tepat waktu baik dalam hal masuk kerja, istirahat maupun jam pulang. Hal ini juga di dukung dengan tidak adanya pengawasan dari atasan, sehingga menjadi kebiasaan yang sering di lakukan oleh para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. 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. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Pada perusahaan masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu masih ditemukan karyawan yang sering suntuk dan bosan karena sifat pekerjaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

monoton. Karyawan yang bosan dan tidak tertantang mengalami sedikit insentif untuk memusatkan perhatian pada produktivitas tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang , maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam proposal skripsi dengan judul: **Pengaruh religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh religiusitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh ?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh ?
4. Apakah terdapat pengaruh religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengaruh religiusitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh



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. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PTP V Distrik Sei Galuh
4. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi PTPN V Distrik Sei Galuh.

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pertimbangan dan masukan karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh untuk kinerja karyawan yang lebih baik

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan religiusitas, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

3. Bagi pihak lain, dapat menambah referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memberi informasi dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini, kerangka dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini mengemukakan sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan.

BAB VI : PENUTUP

Dari analisis dan pembahasan, maka pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2017:2**). Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia didalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi (**Edison, dkk, 2016:10**). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga



bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (**Edison, dkk, 2016:10**) yaitu:

1. Data kepegawaian atau Karyawan
Menyediakan data kepegawain atau karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.
2. Perencanaan dan pengembangan
Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi
3. Rekrutmen
Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.
4. Kompensasi dan kesejahteraan
Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layaknya kompensasi yan diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



- © Hak cipta 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. **Kedisiplinan dan aturan**
Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.
 6. **Penilaian dan penghargaan**
Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau karyawan.
 7. **Memotivasi**
Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.
 8. **Pemeliharaan**
Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.
 9. **Pengintegrasian**
Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.
 10. **Kesehatan kerja**
Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau karyawan wajib diikuti sertakan dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2017:67**). Kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan (**Bangun, 2012:231**). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (**Moeheriono, 2012**).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Itu dapat dilihat dari kualitasnya serta efektifitasnya dalam bekerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi (**Wirawan, 2009:7-8**) yaitu:

- a) Faktor internal pegawai atau karyawan
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai atau karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.

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

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



b) Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai atau karyawan memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau karyawan.

c) Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini adalah faktor keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (**Kasmir, 2016:189**)

yaitu :

- a) Kemampuan dan keahlian, yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.
- c) Rancangan kerja, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d) Kepribadian, yaitu kepribadian atau karakter seseorang. Seseorang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan memperoleh hasil kerja yang baik.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- e) Motivasi kerja, yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri atau luar, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu yang baik.
- f) Kepemimpinan, yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi
- h) Komitmen organisasi, yaitu merupakan kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan keinginan menjalankan atau kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan (Afandi, 2018:86), Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada



masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan orrganisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya (**Bangun, 2012:231**). Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja itu merupakan suatu penilaian tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja ang telah ditentukan organisasi.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kineja

Tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya (**Bangun, 2012:232**) antara lain sebagai berikut:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan atau pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melakukan pendidikan maupun pelatihan.
- c) Pemeliharaan sistem
- Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.
- d) Dokumentasi
- Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.5 Indikator Kinerja

Suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator (**Bangun, 2012**) sebagai berikut :

- a) Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b) Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.
 - c) Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
 - d) Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kinerja berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

PTPN V Distrik Sei Galuh Tahun 2019 yaitu sebagai berikut :

- a) kecepatan kerja
- b) kerajinan
- c) kelakuan
- d) pekerjaan
- e) kejujuran

2.3 Religiusitas

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin „*erelegio*“ yang akar katanya adalah „*religare*“ dan berarti „*mengikat*“. Maksud nya adalah bahwa didalam religi (agama) pada umumnya terdapat aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan, yang semua itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungan nya terhadap Tuhan, sesama manusia serta alam sekitarnya (M.A Subandi,2013). Religiusitas adalah keberagaman seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang pada



agamanya (**Ancok dan Suroso:2011**). Religiusitas sebagai internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari (**Aviyah dan Muhammad Farid, 2014**).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan terhadap agamanya yang diwujudkan dalam pengalaman nilai-nilai agama yakni dengan mematuhi aturan-aturan dan menjalankan kewajiban-kewajiban dengan keikhlasan hati dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah.

2.3.2 Fungsi Religiusitas

Dalam mempengaruhi aspek-aspek kehidupan, agama atau religiusitas memiliki beberapa fungsi (**Ancok & Suroso, 2008**) yaitu :

1. Agama sebagai sumber ilmu
2. Agama sebagai alat justifikasi dan hipotesis
3. Agama sebagai motivator
4. Agama menjalankan fungsi pengawasan sosial (penjaga moral)

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap keagamaan (**Thouless, 2018**) yaitu :

- a. Pengaruh pendidikan atau pengajaran dan berbagai tekanan sosial

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.



Faktor ini mencakup semua pengaruh sosial dalam perkembangan keagamaan itu, termasuk pendidikan dari orangtua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan diri dengan berbagai pendapat dan sikap yang disepakati oleh lingkungan itu.

b. Faktor Pengalaman

Berkaitan dengan berbagai jenis pengalaman yang membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai keindahan, konflik moral dan pengalaman emosional keagamaan. Faktor ini umumnya berupa pengalaman spiritual yang secara cepat dapat mempengaruhi perilaku individu.

c. Faktor kehidupan Kebutuhan

kebutuhan ini secara garis besar dapat dibedakan menjadi kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan cinta kasih, kebutuhan untuk memperoleh harga diri, kebutuhan yang timbul karena adanya ancaman kematian.

d. Faktor Intelektual

setiap individu memiliki tingkat religiusitas yang berbeda-beda dan tingkat religiusitasnya bisa dipengaruhi dari 2 macam faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu pengalaman-pengalaman spiritual, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan cinta kasih, kebutuhan untuk memperoleh harga diri, dan kebutuhan yang timbul karena ancaman kematian. Sedangkan faktor eksternal yaitu pengaruh pendidikan dan pengajaran dan berbagai tekanan sosial dan faktor intelektualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2.3.4 Indikator Religiusitas

Terdapat dimensi dan indikator religiusitas (**Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso, 2008**) yaitu :

a. Keyakinan

Keyakinan ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat.

b. Praktek agama

Yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melaukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya pergi ke tempat ibadah, berdoa, dan lain-lain.

c. Pengamalan

Pengalaman ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Hal ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya.

d. Pengetahuan agama

Pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, kitab suci dan tradisi.



e. Pengalaman

Yaitu berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (**Irham Fahri, 2018:47**). Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan. Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (**Afandi, 2018**). Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (**Edison, dkk, 2016**).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Dari Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu sistem kepercayaan, norma-norma, atau nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan individu yang melakukan interaksi dan aktivitas secara bersama didalam organisasi. Dengan mempersatukan pegawai yang memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda-beda menjadi satu kesatuan didalam organisasi, hal itu ditujukan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

fungsi budaya (Afandi, 2018) antara lain:

- a) Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi
- b) Sebagai faktor pengikat kebersamaan
- c) Sebagai faktor penggerak
- d) Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan
- e) Sebagai warisan
- f) Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan

Fungsi budaya organisasi bagi karyawan (Pabundu, 2014) antara lain:

- a) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- b) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- c) Mempromosikan sabilias sistem sosial
- d) Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e) Sebagai integrator.



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

- f) Membentuk perilaku bagi para karyawan.
- g) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- h) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi.
- i) Sebagai alat komunikasi.
- j) Sebagai penghambat berinovasi

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi (Wirawan, 2017) yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang di anggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan di control.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi , misalnya kepercayaan bahwa memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sumber daya manusia, sejumlah



perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi.

4. Pelaksanaan kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingtkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi.

2.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Ada sepuluh karakteristik budaya organisasi (**Pabundu Tika, 2010**) yaitu :

1. Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota atau karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

9. Toleransi terhadap konflik

Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi (**Afandi, 2018**) yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- a) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer atau pemimpin dalam mengatur organisasi secara profesional.
- b) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan organisasi
- c) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan.
- d) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan para karyawan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya, dia mengategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang diakui karyawan (**Wijoyono, 2011**). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan dirasakan individu tersebut (**Rivai, 2009**). Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Jika karyawan merasa senang atau gembira dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik (**Kasmir 2016**).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting pekerjaan.

2.5.2 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan (**Rivai, 2009**) diantaranya yaitu:

a. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan yang diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka seseorang akan lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap dengan apa yang akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai.

b. Teori keadilan

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan dalam suatu situasi, khususnya suatu kondisi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan

c. Teori dua faktor

menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontiniu. Teori ini

merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfier* atau *motivator* dan *dissatisfier*. *Satisfier* ialah faktor – faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi maka tidak akan mencapai kepuasan. *Dissatisfier* adalah faktor – faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja (Munandar, 2014) meliputi:

1. Intrinsik pekerjaan

- a. Keberagaman keterampilan, Suatu pekerjaan membutuhkan berbagai keterampilan. Hal ini akan berguna agar karyawan tersebut tidak bosan. Para karyawan cenderung akan menyukai posisi yang mana sesuai dengan keterampilannya,
- b. Jati diri tugas (*task identity*), Jati diri nilai ini akan memberikan nilai atau kedudukan penting dalam organisasi. Nilai ini merupakan bentuk penghargaan bagi para anggota organisasi, misalnya penentuan jabatan.
- c. Tugas yang penting, Para karyawan akan memiliki rasa kepuasan kerja apabila ia merasa memiliki tugas yang penting dan membuatnya pekerjaan itu menjadi berarti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

d. Otonomi, Otonomi merupakan hak yang diberikan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil suatu keputusan. Otonomi ini diharapkan akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan kepuasan kerja, Pemberian balikan ini biasanya berupa evaluasi kerja yang merupakan bentuk perhatian atasan kepada bawahan.

2. Ekstrinsik pekerjaan

- a. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitible reward*).

Setiap karyawan yang melaksanakan tugasnya akan diberikan gaji/imbalan. Akan tetapi tidak semua orang menjadikan gaji sebagai tujuan yang paling utama dalam bekerja. Banyak orang yang bersedia menerima gaji sedikit di tempat yang mereka sukai. Apabila gaji/upah disesuaikan dengan pekerjaannya, tingkat kompetensi yang dimiliki, serta standar gaji/upah yang telah berlaku maka kepuasan kerja akan diperoleh.

- b. Penyeliaan. Pemimpin yang ideal akan mampu menjaga kepuasan kerja para karyawannya. Salah satunya adalah dengan cara melakukan penyeliaan. Penyeliaan (*supervise*) merupakan suatu bantuan yang akan diberikan oleh atasan kepada bawahan, jika dalam suatu pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan kepada bawahan, bawahan mengalami kesulitan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Rekan-rekan sejawat yang menunjang. Tugas dari setiap pekerjaan ini menuntut adanya interaksi diantara sesama rekan sepekerjaan. Selain itu, sebagai karyawan juga dapat menciptakan suasana kinerja yang ideal, sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan dari pekerjaannya.
- d. Kondisi kerja yang menunjang. Karyawan membutuhkan kondisi kerja yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerjanya, seperti kebutuhan fisik yang terpenuhi misalnya ruangan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (**Robbins dan Judge, 2009**) yaitu :

- a. Otonomi dan kebebasan. Otonomi merupakan hak yang diberikan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan mengambil suatu keputusan. Otonomi diharapkan akan mampu memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.
- b. Kesempatan pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir membuat para karyawan termotivasi untuk giat bekerja dan merasa puas akan pekerjaannya.
- c. Kompensasi/gaji. Setiap karyawan melaksanakan tugasnya akan diberikan kompensasi atau gaji. Akan tetapi, tidak semua orang menjadikan gaji sebagai tujuan yang paling utama dalam bekerja. Apabila kompensasi/gaji



disesuaikan dengan pekerjaannya, tingkat kompetensi yang dimiliki, serta standar gaji telah berlaku maka kepuasan kerja akan diperoleh.

- d. Komunikasi antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya, dapat menunjang kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.
- e. Perasaan aman di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang dapat memberikan akses-akses yang dapat menunjang kepuasan kerja karyawan. Dengan penerangan, suhu udara, kebisingan, pewarnaan gedung, keamanan bekerja serta ruang gerak yang baik maka akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan.
- f. Keberartian pekerjaan. Para karyawan akan memiliki kepuasan kerja apabila ia merasa memiliki tugas yang penting dan membuatnya pekerjaan itu berarti.
- g. Budaya perusahaan secara keseluruhan. Budaya merupakan suatu nilai, norma-norma, kepercayaan, asumsi, dan kebiasaan organisasi yang diterapkan dalam aktifitas organisasi. Dengan adanya budaya perusahaan yang kondusif maka tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat.
- h. Kepemimpinan/hubungan atasan dan bawahan. Hubungan seorang pemimpin dengan para karyawannya juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

i. Pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya nilai dalam bentuk penghargaan bagi para anggota organisasi misalnya penentuan jabatan maka memberikan suatu tanggung jawab tersendiri bagi para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

j. Keberagaman pekerjaan. Pekerjaan yang bermacam-macam yang membutuhkan banyak keterampilan akan berguna bagi karyawan. Karena dengan banyaknya keterampilan maka para karyawan memiliki keahlian yang lebih banyak didapat dan dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

2.5.4 Mengukur Kepuasan kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan

(Umam, 2010) yaitu :

1. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep global.

Konsep ini merupakan konsep satu dimensi, semacam ringkasan psikologi dari semua aspek pekerjaan yang disukai atau tidak disukai dari suatu jabatan. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan koefisien satu pertanyaan (soal). Cara ini memiliki sejumlah kelebihan, diantaranya tidak ada biaya pengembangan dan dapat dimengerti responden. Selain itu, cara ini cepat, mudah diadministrasikan, dan diberi nilai. Satu pertanyaan menyediakan ruang yang cukup banyak bagi penafsiran pribadi dari pertanyaan yang diajukan. Responden akan menjawab berdasarkan gaji, sifat pekerjaan, iklim sosial organisasi, dan sebagainya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai konsep permukaan.

Konsep ini menggunakan konsep facet (permukaan) atau komponen, yang menganggap bahwa kepuasan karyawan dengan berbagai aspek situasi kerja yang berbeda itu bervariasi secara bebas dan harus diukur secara terpisah. Diantara konsep facet yang dapat diperiksa adalah beban kerja, keamanan kerja, kompetensi, kondisi kerja, status, dan prestasi kerja. Kecocokan rekan kerja, kebijaksanaan penilaian perusahaan, praktik manajemen, hubungan atasan bawahan, otonomi dan tanggung jawab jabatan, kesempatan untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

3. Pengukuran kepuasan kerja dilihat sebagai kebutuhan yang terpenuhi.

Konsep ini merupakan suatu pendekatan terhadap pengukuran kepuasan kerja yang tidak menggunakan asumsi bahwa semua orang memiliki perasaan yang sama mengenai aspek tertentu dari situasi kerja.

2.6 Pengaruh Antara Variabel

2.6.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik juga akan semakin tinggi (Sulistyo, 2011). Berdasarkan penelitian karina Dewi Alfisyah dan Moch.Khoirul Anwar (2018) yang meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara XI juga menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan

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

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



terhadap variabel kinerja sebesar 39,3%. Bahwa adanya faktor agama dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal (Khasbulloh, 2018).

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh penerapan strategi serta keberhasilan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap penentuan strategi dan kinerja dari pada karyawan (Maulana, dkk 2009). Begitu pula budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin akan berpengaruh terhadap penerapan strategi serta keberhasilannya terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan budaya yang mempunyai nilai positif akan mempengaruhi setiap perilaku dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja (Robbins, 2008). Berdasarkan penelitian Rodiatul Kusuma Wardani dkk (2016) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Budaya organisasi yang terbangun dengan baik serta dipandang sebagai sesuatu yang penting, berimplikasi atau berpengaruh pada hasil kerja yang tinggi dari sebuah organisasi. Perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi yaitu melalui cara merekrut

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 mempertahankan individu-individu dengan bakat atau talenta (**Anggriani, 2014**).

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang bagaimana dia memandang pekerjaannya, dimana sikap tersebut menyangkut respon terhadap selisih dari apa yang menjadi harapannya dari apa yang di dapatkan dari tempat kerjanya (**Nurmansyah, 2008**). Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja (**Wibowo, 2015**). Berdasarkan penelitian Wayan Juniantara dan Gede Riana (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitulah sebaliknya. Suatu perasaan senang 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 (**Kasmir, 2016**).

2.7 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.7.1. Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau

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.



ber *performance* rendah.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Ayat tersebut menyatakan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-A'raaf ayat 39 :

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَجْتَهُم مِّمَّا كَانُوا فِيهَا يَتَّبِعُونَ ﴿٣٩﴾

تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : “Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan”.

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



tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

2.7.2. Pandangan Islam Terhadap Religiusitas

Agama berpengaruh terhadap tabiat personal dan sosial. Keberagaman itu sendiri mengandung arti suatu naluri atau insting untuk meyakini dan mengadakan suatu penyembahan terhadap sesuatu kekuatan yang ada di luar dirinya. Naluri keberagaman ini sudah ada setiap manusia sejak ia di lahirkan yang berupa benih-benih keberagaman yang di anugerahkan tuhan pada setiap manusia. Agama memegang penting dalam kehidupan manusia, manusia membutuhkan agama untuk memenuhi kebutuhan rohani serta mendapatkan ketentraman dikala mereka mendekati diri dan mengabdikan kepada yang maha kuasa.

Hal ini dijelaskan dalam QS Ar-rum ayat 30 yang berbunyi :

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ

الدِّينِ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : “ Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”.

Religius sendiri menurut agama Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh seperti pada firman Allah dalam Al Quran. Al- Baqarah ayat 208 yang berbunyi :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ

عَدُوٌّ مُّبِينٌ ﴿٢٠٨﴾

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.

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu”.

Religiusitas juga merupakan kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama seperti pada firman Allah dalam Al Quran. Al- Baqarah ayat 177 yang berbunyi :

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا
عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ
الْمُتَّقُونَ

Artinya: “Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang





yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa.”

2.7.3. Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Di dalam Islam budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Al-Qur'an dan Al-hadits). Pengorganisasian atau organizing secara alamiah merupakan fase kedua (*setelah planning*). Disamping secara faktual, dalam tataran syariah dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta organizing tersebut secara *logical* ataupun *factual* berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Semua ini merupakan sistem penciptaan Allah Swt yang bersifat intangible (*ada fakta sekalipun tidak bisa diraba*). Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi organizing (*sekalipun terdapat planning yang komprehensif*) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan.

Hal tersebut dapat diambil dari nash Al Quran ataupun ketauladanan Rasulullah Saw dalam berperilaku. Secara nash, Allah swt berfirman dala Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ مَرْصُومًا ﴿٤﴾

Artinya : “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

Firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71 :



وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ

عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya : “Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

Jadi, setidaknya dua ayat dari dua surat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan.

Dalam perjalanannya organisasi tumbuh dinamis sebagaimana tubuh manusia yang selalu berkembang dari waktu ke waktu. Demikian itu agaknya sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW:

مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالْحُمَّى وَالسَّهَرِ (رواه أحمد)^٢

Artinya: Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



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.

hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad)

Hadits tersebut mengumpamakan orang-orang beriman dengan tubuh. Kata-kata orang yang beriman disini adalah kelompok orang-orang beriman yang bersatu dalam organisasi, sehingga implikasinya adalah apabila satu di antara mereka tidak mengikuti aturan atau budaya organisasi maka akan berdampak pada lainnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu menentukan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam mencapainya. Dengan kejelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan, Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien.

2.7.4. Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja keras karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran, seperti dalam surah At-Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾



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

Sebagaimana surat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Allah juga berfirman dalam Surat Al-israa ayat 19 yang berbunyi :

وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعِيهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعِيهِمْ مَشْكُورًا ﴿١٩﴾

Artinya :” Dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha ke arah itu dengan sungguh-sungguh, sedangkan dia beriman, maka mereka itulah orang yang usahanya dibalas dengan baik.”

Kepuasan kerja juga menggambarkan bahwa seseorang dalam bekerja mensyukuri atas segala yang telah ia kerjakan, Allah juga berfirman dalam Surat Al-ahqaf ayat 15 yang berbunyi :

وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ۚ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا ۚ وَحَمَلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا

حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ أَشُدَّهُ وَبَلَغَ أَرْبَعِينَ سَنَةً قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ

وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي ۗ إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾



Artinya :” Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan, sehingga apabila Dia telah dewasa dan umurnya sampai empat puluh tahun ia berdoa: "Ya Tuhanku, tunjukilah aku untuk mensyukuri nikmat Engkau yang telah Engkau berikan kepadaku dan kepada ibu bapakku dan supaya aku dapat berbuat amal yang saleh yang Engkau ridhai; berilah kebaikan kepadaku dengan (memberi kebaikan) kepada anak cucuku. Sesungguhnya aku bertaubat kepada Engkau dan Sesungguhnya aku Termasuk orang-orang yang berserah diri".

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apapun yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan,kecermatan akan membuat pekerjaan kita di hargai oleh orang dan 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.



membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat buat orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Karina Dewi Alfisyah	2018	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT Perkebunan Nusantara XI	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Adapun berdasarkan uji R square yang telah di lakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh 39,3% terhadap variabel kinerja
2	Darma Nurdaya, dkk	2018	Pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap kinerja karyawan Goro Assalam Hypermarket Surakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 28%.
3	Ardhig Enynda Regita Putri	2019	Pengaruh tingkat religiusitas dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 1 Baturetno	Berdasarkan hasil penelitian ini di simpulkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



4	Enno Aldea Amanda, dkk	2017	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun
5	Farid Maslukhan	2015	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Surakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Islam Surakarta
6	RiskaPratiwi	2012	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, Terbukti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar
7	Wanda Febriyana	2015	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KABEPE CHAKRA	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KABEPE memiliki hubungan yang positif dan signifikan sebesar 11,2%
8	Riski Damayanti, dkk	2018	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Ha Cipta Diindungi Undang-Undang

9	Florida Dessy Putri Sanuddin	2013	Prngaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. SEMEN TONASA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Asriningtyas	2016	Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino Tbk Semarang	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial pengembangan karir dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

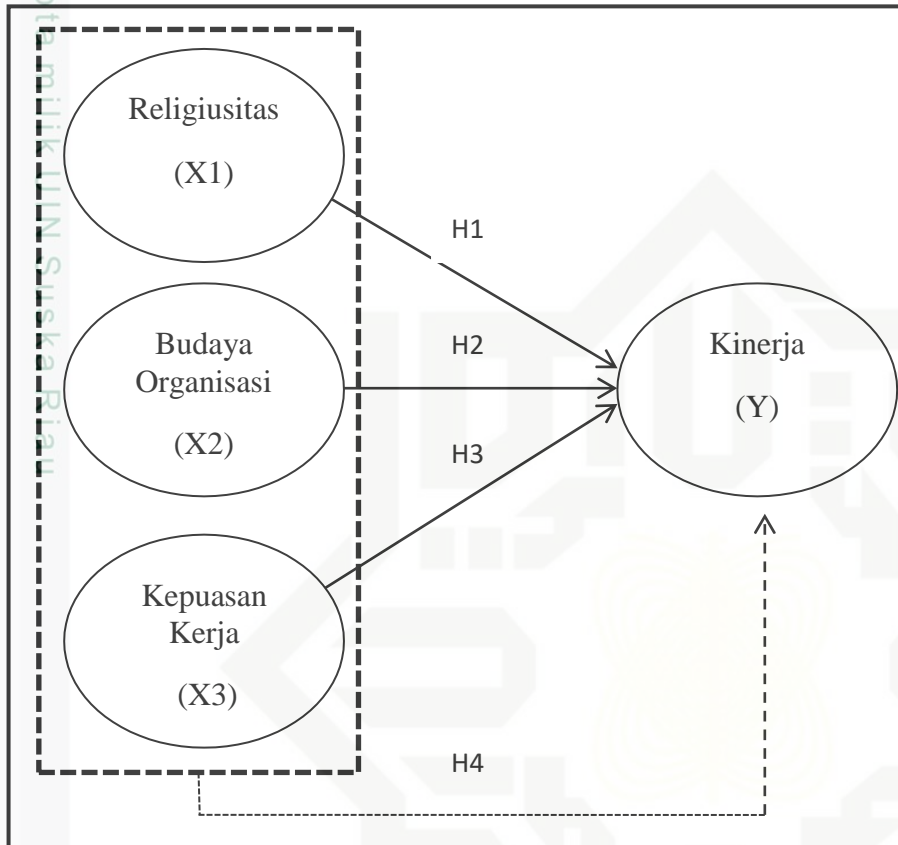
2.8 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabe penelitian yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independent)
 - a. Religiuisitas(X1)
 - b. Budaya Organisasi(X2)
 - c. Kepuasan Kerja(X3)
2. Variabel terikat (dependent)
 - a. Kinerja(Y)

2.9 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Sulistyo, 2011), (Maulana, dkk, 2009), (Nurmansyah, 2008)

2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Disimpulkan bahwa hipotesis yaitu dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis (Sugiyono, 2014:93)

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

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = Diduga religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh
2. H2 = Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh
3. H3 = Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh
4. H4 = Diduga religiusitas, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Ssei Galuh

2.11 Konsep Operasional

Dari kerangka pemikiran, maka dapat disajikan konsep operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67).	1. Kecepatan kerja 2. Kerajinan 3. Kelakuan 4. Mutu pekerjaan 5. kejujuran (PKB PTPN V, 2019)	Likert

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

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



- 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	Definisi	Indikator	Skala
Religiusitas (X1)	Religiusitas adalah keberagaman seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang pada agamanya. (Ancok dan Suroso:2011)	1. Keyakinan 2. Praktek agama 3. Pengamalan 4. Pengetahuan agama 5. Pengalaman (Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso, 2008)	Likert
Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagaia salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. (Irham Fahri, 2018:47)	1.Pelaksanaan norma 2.Pelaksanaan nilai-nilai 3.Kepercayaan dan filsafat 4.Pelaksanaan kode etik 5.Pelaksanaan seremoni 6.Sejarah organisasi (Wirawan , 2017)	Likert
Kepuasan kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah suatu hasil pemikiran individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya, dia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai emosi positif yang diakui karyawan. (Wijoyono, 2011)	a. Faktor Intrinsik 1.Keberagaman keterampilan 2.Jati diri tugas 3.Tugas yang penting 4.Otonomi berpendapat 5.Pemberian balikan b. Faktor Ekstrinsik 1.Gaji penghasilan 2.Penyeliaan 3.Rekan-rekan sejawat 4.Kondisi kerja (Munandar, 2014)	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.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor PTPN V Distrik Sei Galuh yang berlokasi di Sei Galuh, Pantai cermin, Tapung-Kabupaten Kampar, Riau. Adapun penelitian ini dimulai pada bulan November 2019 sampai selesai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010 : 90). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh sebanyak 32 orang.

3.2.2 Sampel

Sebagaimana di kemukakan oleh Sugiyono (2010 : 90) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono(2010 : 62) Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian



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.

ini adalah seluruh karyawan bagian kantor besar pada seluruh karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh sebanyak 32 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara (**Etta Mamang, Sopiah, 2010:171**). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner dan pengamatan langsung dengan para karyawan yang berkerja pada Kantor PTPN V Distrik Sei Galuh.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip (**Etta Mamang, Sopiah, 2010:288**), misalnya : data mengenai jumlah karyawan, tingkat kehadiran karyawan, laporan perkembangan masalah umum(LPMU,GAR) Kantor Distrik Sei Galuh dan data lainnya yang berbentuk tabel dan laporan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Wawancara

Wawancara (Interview), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan



sebagainya (Wirawan, 2013). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara kepada karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh.

3.4.2 Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut, Noor (2011:111).

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada Karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai religiusitas, budaya organisasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan nilai bobot pada setiap masing-masing alternatif jawaban yang dipilih, sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju.
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju.
3. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Cukup Setuju.
4. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju.
5. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti Sangat Tidak Setuju.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

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

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, **Noor (2012:111)**. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisener dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. *Instrument* valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti *instrument* dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyakut sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai *r hitung* (*correlated/ total indicator*) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai *r hitung* (*correlated/total indicator*) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, **Noor (2011:111)**. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner.

Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* $> 0,60$.

3.52 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

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

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, **Noor (2011:112)**. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal atau mengikuti pola garis diagonal. Jika data berdistribusi normal maka grafik histogramnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Heterokedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika terdapat perbedaan varian, maka dijumpai gejala heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar nilai X dan Y. Jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala heterokedastisitas, **Santoso (2004:208)**.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolineritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolineritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya bila $VIF < 5$, menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolineritas, **Frisn dalam Firdaus (2011:176)**.

4. Uji Autokorelasi

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



Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- a) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- c) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

3.5.3 Uji Hipotesis

1. Regresi Liner Berganda

Untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program spss. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Star Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

A = Konstanta

X₁ = Religiusitas

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kepuasan kerja

b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi (Parsial)

e = Tingkat Kesalahan (error)

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terkait digunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 0,05. Apakah f hitung > f tabel, h₀ diterima maka variabel-variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap keputusan pembelian konsumen sebagai variabel terkait.

3. Uji Parsial (t-Test)

Uji parsial (t-Test) digunakan mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t- hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dengan taraf kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang positif terhadap variabel terkait. Dalam pengukuran taraf masing-masing akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan untuk keperluan dalam penelitian ini, maka data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien Determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN-V) Distrik Sei Galuh merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah kementrian BUMN yang mengusahakan perkebunan kelapa sawit dan karet sebagai usaha utamanya. PT. Perkebunan Nusantara V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun perkembangan PTP II, PTP IV dan PTP V di provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang penyeteroran modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V.

Anggaran dasar perusahaan dibuat didepan notaris Harun Kamil melalui akte No. 38 Tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui Keputusan Menteri Kehakiman RI No. c2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 80 Tanggal 4 Oktober 1996, dan tambahan berita Negara RI No. 8568/1997. Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akta notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No. 01/ 2002 Tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM

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.



RI melalui surat keputusan No. C2-0923.H.T.01.04. Tahun 2002 tanggal 19 September 2003 dan tambahan berita Negara RI No. 8785/2003.

Atas dasar Surat Keputusan No: 5/SDM/SK/01/I/2018 tentang Restrukturisasi Organisasi di Lingkungan PT. Perkebunan Nusantara V, Strategic Bussiness Unit (SBU) melakukan perubahan nama menjadi Distrik. Saat ini, kantor pusat berkedudukan di Jalan Rambutan no.43 Pekanbaru dengan unit-unit usaha yang tersebar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan mengelola 51 unit kerja yang terdiri 1 unit kantor pusat; 4 Kantor Distrik; 25 unit kebun inti/plasma; 12 pabrik kelapa sawit (PKS); 1 unit pabrik PKO; 4 fasilitas pengolahan karet; dan 3 rumah sakit. Area yang dikelola oleh perusahaan seluas 160.745 Ha, yang terdiri dari 86.212 Ha lahan sendiri/inti dan 74.256 Ha lahan plasma.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

4.2.2 Misi

1. Pengelolaan agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder.
2. Penerapan prinsip-prinsip good corporate governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.

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. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab sera kepada siapa harus bertanggung jawab.

Bisa dikatakan bahwa struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan instansi pada PTPN V Distrik Sei Galuh. Berikut terlampir struktur organisasi pada PTPN V Distrik Sei Galuh :

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PTPN V Distrik Sei Galuh.





Sumber : PTPN V Distrik Sei Galuh

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. General Manager

- 1) Menyusun rencana jangka panjang Distrik yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Mengkoordinasi penyusunan RJP, RKAP dan RKO masing-masing unit usaha.
- 3) Dengan mengacu pada kebijakan dan pedoman yang telah disusun Kantor Pusat, menyusun kebijakan tingkat Distrik dan pedoman teknis operasional yang berkaitan dengan pengelolaan tanaman, pengolahan, perawatan instalasi pabrik, dan teknik umum, agar pengelolaan usaha di setiap unit lebih efektif dan efisien.
- 4) Menjabarkan dan melakukan sosialisasi kebijakan Direksi kepada seluruh jajarannya di lingkup Distrik agar tercipta kesamaan persepsi dan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan masing-masing Unit.
- 5) Melakukan pengawasan, monitoring, dan evaluasi serta memberikan saran-saran tindak lanjut terhadap seluruh kegiatan dan biaya di setiap



unit usaha di lingkup Distrik agar unit usaha dapat mencapai sasaran kinerja secara efektif dan efisien.

2. Kepala Bidang Tanaman

- 1) Menyusun RJP, RKAP, dan RKO bidang tanaman Distrik sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku dan mengkoordinasikan dengan Bagian terkait di Kantor Pusat.
- 2) Menyusun/ merekapitulasi rencana kerja di bidang tanaman untuk Unit-unit yang berada dalam Distrik bersama manajemen unit terkait serta menerbitkan kompilasi yang mencakup :
 - Taksasi produksi jangka pendek maupun jangka panjang.
 - Perencanaan pembibitan dan Tanaman Baru/Tanaman Ulang/Tanaman Konversi (TB/ TU/ TK) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan pemeliharaan Tanaman (penyiangan, pemberantasan lalang, jalan, drainase, teras, tapak kuda, dll) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan program pemupukan yang meliputi kebutuhan jumlah pupuk maupun jadwal pemupukan.
 - Perencanaan investasi bidang tanaman.
- 3) Menyusun potensi produksi per tahun tanam/ klon/ blok untuk Unit-unit dalam satu Distrik yang dikoordinasikan dengan Bagian Tanaman.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 4) Mengevaluasi dan menyusun pedoman teknis bidang tanaman yang meliputi pedoman panen, pemeliharaan, pemupukan dan investasi tanaman dengan mengacu pada pedoman yang telah disusun oleh Kantor Pusat.
- 5) Melakukan kompilasi, analisa dan evaluasi data produksi harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan untuk Unit-unit dalam satu Distrik dan memberikan saran-saran tindak lanjut hasil evaluasi.
- 6) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang tanaman di setiap Unit yang berada di lingkup Distrik melalui kunjungan ke Unit-unit, serta memberikan saran-saran tindak lanjut.

3. Kepala Bidang Administrasi Keuangan, SDM dan Umum

- 1) Menyusun RJP, RKAP, dan RKO SBU bidang administrasi keuangan, SDM dan umum sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku dan mengkoordinasikan dengan Bagian terkait di Kantor Pusat.
- 2) Mengkoordinasi penyusunan RJP, RKAP, dan RKO tingkat Distrik.
- 3) Menyelenggarakan administrasi penggajian dan tunjangan sosial karyawan kantor Distrik.
- 4) Memonitor penyelenggaraan administrasi penggajian dan tunjangan sosial karyawan untuk Kebun/PKS yang berada dalam lingkup Distrik.



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) Menyusun dan menyiapkan laporan-laporan keuangan, SDM, dan umum Distrik.
- 6) Melakukan evaluasi dan pengawasan pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan di semua bidang di unit Kebun dan PKS dalam lingkup Distrik sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Kepala Bidang Pengolahan Plasma/ KKPA & Pembelian Bahan Baku

- 1) Menyusun RJP, RKAP, dan RKO bidang tanaman Distrik sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku dan mengkoordinasikan dengan Bagian terkait di Kantor Pusat.
- 2) Menyusun/merekapitulasi rencana kerja di bidang tanaman untuk Unit-unit yang berada dalam Distrik bersama manajemen unit terkait serta menerbitkan kompilasi yang mencakup :
 - Taksasi produksi jangka pendek maupun jangka panjang.
 - Perencanaan pembibitan dan Tanaman Baru/Tanaman Ulang/Tanaman Konversi (TB/TU/TK) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan pemeliharaan Tanaman (penyiangan, pemberantasan lalang, jalan, drainase, teras, tapak kuda, dll) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan program pemupukan yang meliputi kebutuhan jumlah pupuk maupun jadwal pemupukan.
 - Perencanaan investasi bidang tanaman.



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) Menyusun potensi produksi per tahun tanam/klon/blok untuk Unit-unit dalam satu Distrik yang dikoordinasikan dengan Bagian Tanaman.
- 4) Mengevaluasi dan menyusun pedoman teknis bidang tanaman yang meliputi pedoman panen, pemeliharaan, pemupukan dan investasi tanaman dengan mengacu pada pedoman yang telah disusun oleh Kantor Pusat.
- 5) Melakukan kompilasi, analisa dan evaluasi data produksi harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan untuk Unit-unit dalam satu Distrik dan memberikan saran-saran tindak lanjut hasil evaluasi.
- 6) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang tanaman di setiap Unit yang berada di lingkup Distrik melalui kunjungan ke Unit-unit, serta memberikan saran-saran tindak lanjut.

5. Staf Bidang Tanaman

- 1) Menyiapkan data untuk menyusun RJP, RKAP, dan RKO bidang tanaman Distrik sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Menyiapkan data dan menyusun draf rekapitulasi rencana kerja di bidang tanaman untuk Unit-unit yang berada dalam SBU bersama manajemen unit terkait serta menerbitkan kompilasi yang mencakup :
 - Taksasi produksi jangka pendek maupun jangka panjang.

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.

- Perencanaan pembibitan dan Tanaman Baru/ Tanaman Ulang/ Tanaman Konversi (TB/TU/TK) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan pemeliharaan Tanaman (penyiangan, pemberantasan lalang, jalan, drainase, teras, tapak kuda, dll) untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan program pemupukan yang meliputi kebutuhan jumlah pupuk maupun jadwal pemupukan.
 - Perencanaan investasi bidang tanaman.
- 3) Menyusun draf potensi produksi per tahun tanam/klon/blok untuk Unit-unit dalam satu Distrik yang dikoordinasikan dengan Bagian Tanaman.
 - 4) Mengevaluasi dan menyusun draf pedoman teknis bidang tanaman yang meliputi pedoman panen, pemeliharaan, pemupukan dan investasi tanaman dengan mengacu pada pedoman yang telah disusun oleh Kantor Pusat.
 - 5) Melakukan kompilasi, analisa dan evaluasi data produksi harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan untuk Unit-unit dalam satu Distrik dan memberikan saran-saran tindak lanjut hasil evaluasi.
 - 6) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang tanaman di setiap Unit yang berada di lingkup Distrik melalui kunjungan ke Unit-unit.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Staf Bidang Teknik/ Pengolahan

- 1) Menyiapkan data untuk menyusun RJP, RKAP, dan RKO bidang teknik/pengolahan Distrik sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Menyiapkan data untuk menyusun draf rekapitulasi rencana kerja di bidang teknik/pengolahan untuk Unit-unit Pabrik yang berada dalam Distrik bersama manajemen unit pabrik dan unit kebun terkait serta menerbitkan kompilasi taksasi produksi setiap tahun
- 3) Mengumpulkan data dalam melakukan evaluasi terhadap fungsi alat/instalasi pabrik di lingkup Distrik dan membuat saran-saran pengembangan dari fungsi alat/instalasi tersebut agar lebih efektif dan efisien dan dengan biaya *maintenance* yang wajar.
- 4) Melakukan evaluasi terhadap laporan produksi unit pabrik di lingkup Distrik yang meliputi produksi diolah, kapasitas olah, rendemen, mutu produksi, dan membuat saran-saran tindak lanjut.
- 5) Mengevaluasi dan menyempurnakan pedoman teknis bidang teknik/pengolahan yang meliputi pengolahan dan pengendalian mutu, pemeliharaan instalasi pabrik, dinas sipil/bangunan, traksi, serta instalasi listrik dan air.
- 6) Menyusun draf rencana kebutuhan investasi di bidang teknik/pengolahan bersama-sama dengan Bagian terkait dan Manajer Unit Pabrik dan Kebun terkait.

**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.

7. Staf Bidang Administrasi Keuangan

- 1) Mengumpulkan data dan menyusun draf RJP, RKAP, dan RKO SBU bidang administrasi keuangan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Menyiapkan data dan melakukan evaluasi dan pengawasan terhadap pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan di semua bidang di unit Kebun dan PKS dalam di lingkup Distrik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Menyusun/merekapitulasi dan membuat draf permintaan barang dan jasa yang diperlukan untuk Unit-unit yang berada dalam di lingkup Distrik.
- 4) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang administrasi keuangan di setiap Unit yang berada di lingkup Distrik melalui kunjungan ke Unit-unit.
- 5) Menyiapkan administrasi penggajian dan tunjangan sosial karyawan kantor Distrik.

8. Staf Bidang Administrasi, SDM dan Umum

- 1) Mengumpulkan data dan menyusun draf RJP, RKAP, dan RKO SBU bidang administrasi SDM dan umum/keamanan sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Memantau pemakaian biaya tenaga kerja, biaya umum/keamanan di semua unit Kebun dan Pabrik dalam lingkup Distrik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



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) Menyusun/merekapitulasi dan membuat permintaan barang dan jasa yang berkaitan dengan bidang SDM dan umum/keamanan yang diperlukan untuk unit Kebun dan Pabrik yang berada dalam lingkup Distrik.
- 4) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan dan program kerja di bidang SDM dan umum/keamanan di setiap Unit yang berada di lingkup Distrik melalui kunjungan ke Unit-unit.
- 5) Melakukan verifikasi terhadap data laporan personalia dan umum/keamanan di lingkup Distrik.

9. Staf Bidang Pengolahan Plasma/ KKPA & PBB

- 1) Menyiapkan data untuk menyusun RJP, RKAP, dan RKO bidang Pengelolaan Plasma/ KKPA dan Pembelian bahan baku Distrik sesuai dengan sistem dan prosedur yang berlaku.
- 2) Menyiapkan data dan menyusun draf rekapitulasi rencana kerja di bidang Pengelolaan Plasma/ KKPA dan Pembelian bahan baku untuk Unit-unit yang berada dalam Distrik bersama manajemen unit terkait serta menerbitkan kompilasi yang mencakup :
 - Taksasi produksi jangka pendek maupun jangka panjang.
 - Perencanaan Replanting untuk jangka pendek dan jangka panjang.
 - Perencanaan pasokan TBS dari kebun Plasma/ KKPA dan pembelian TBS pihak III.
 - Perencanaan program cicilan kredit KKPA.

**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) Menyusun draf potensi produksi Plasma/ KKPA untuk Unit-unit dalam satu Distrik yang dikoordinasikan dengan Bagian Tanaman dan Bagian Pemasaran dan Pembelian Bahan Baku.
- 4) Mengevaluasi dan menyusun draf pedoman teknis bidang Pengelolaan Plasma/ KKPA dan pembelian bahan baku yang meliputi Cicilan KKPA, Kordinasi dengan KUD Plasma dan dengan petani pekebun pemasok TBS pihak III. dengan mengacu pada pedoman yang telah disusun oleh Kantor Pusat.
- 5) Melakukan kompilasi, analisa dan evaluasi data produksi harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan untuk Unit-unit dalam satu Distrik dan memberikan saran-saran tindak lanjut hasil evaluasi.

10. Karyawan Pelaksana

Seluruh karyawan pelaksana melakukan setiap tugas dibawah koordinasi dari para Kepala Bidang sesuai dengan bagian dan ketentuan masing-masing yang berlaku.

11. Perwira Pengamanan/ Kordinator Papam.

- 1) Memimpin tugas bidang keamanan Lingkup kebun se Distrik Sei Galuh.
- 2) Mengkoordinir seluruh Papam Kebun.
- 3) Bertanggung jawab kepada General Manager.

12. Tenaga Kerja

- 1) Karyawan pimpinan diangkat berdasarkan keputusan direksi mulai golongan IIIA s/d IVD
- 2) Karyawan pelaksana I yaitu golongan IA dan karyawan pelaksana II golongan IB s/d IID.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pertama di peroleh bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. Hal ini di buktikan dengan nilai diketahui $t_{hitung} (2,760) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,010) < (0,05)$ artinya variabel religiusitas Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh.
2. Berdasarkan hasil penelitian kedua di peroleh bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. Hal ini di buktikan dengan nilai diketahui $t_{hitung} (17,169) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,000) < (0,05)$ artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh.
3. Berdasarkan hasil penelitian ketiga di peroleh bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh. Hal ini di buktikan dengan nilai diketahui $t_{hitung} (2,622) > t_{tabel} (2,048)$ dan $sig (0,016) < (0,05)$ artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN V Distrik Sei Galuh.
4. Nilai R Square sebesar 0.971 atau 97% berarti variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, budaya organisasi, dan kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



sebesar 97% sementara sisanya 3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah di dapat dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan lebih sering mengadakan kegiatan keagamaan dan tabligh akbar atau pengajian berjamaah dalam skala besar dengan mengundang penceramah atau guru pengajian kondang, juga kegiatan ibadah secara umum yang bisa dilakukan bersama antar agama seperti sedekah dan santunan atau kegiatan ibadah umum lainnya sehingga mampu meningkatkan tingkat religiusitas karyawan di PTPN V Sei Galuh kabupaten Kampar.
2. perusahaan diharapkan menyediakan sarana untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dengan menyediakan absensi yang lebih modern dan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan waktu karyawan. Pimpinan diharapkan juga mampu memahami dengan baik apa yang menjadi faktor-faktor penyebab terciptanya budaya organisasi yang buruk dan memperbaiki pandangan serta pola fikir karyawan dalam organisasi tanpa harus merusak atau mengganti salah satu peran dalam organisasi sehingga mampu menciptakan sebuah organisasi yang baik. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



3. Perusahaan diharapkan agar selalu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawannya dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan mampu menciptakan suasana kerja yang tidak monoton demi menghilangkan rasa jenuh dan bosan karyawan. Selain itu, Perusahaan juga diharapkan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah dan bonus yang cukup agar menunjang semangat karyawan dalam bekerja demi meningkatkan kinerja karyawan PTPN V Sei Galuh kabupaten Kampar.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawan melalui analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga mampu menunjukkan gambaran yang lebih luas lagi agar memperoleh hasil penelitian yang lebih sempurna lagi.

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

- A.A Anwar Prabu Mengkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kenosep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al-Quran dan Terjemahannya*
- Ancok, D & Suroso, F.N. 2008. *Psikologi Islam: Solusi Islam atas Problem-problem psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alfisyah, Karina Dewi dan Anwar, Moch.Khoirul. 2018. “*pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT.Perkebunan Nusantara XI* “. *Jurnal.Universitas Negeri Surabaya*.
- Anggriani, 2014. *Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi, terhadap komitmen dan kinerja dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, Pekanbaru. CV.Nuansa Jaya Mandiri.
- Ardana, Mujiati, Sriathi, 2009. *Perilaku organisasian*, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Aviyah, E., & Farid, M. 2014. *Religiusitas, Kontrol Diri dan kenakalan Remaja*. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 127
- Edison, Anwar, Komariyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. CV.Alvabeta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung.

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



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

- Maulana, Alamsjah, Dilmy, Loeis, 2009, *Indonesian Top Ceo Wisdom*, Jakarta, PT.Gramedia Pusaka Utama.
- Moh.Pabundu. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Moheriono. 2012. *Perencanaan Aplikasi dan Pengembangan : Indikator Kinerja Utama (IKU). Bisnis dan Publik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A.2009. *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan (Dilengkapi Uji Validitas dan Reliabilitas Serta Aplikasi SPSS)*, Nusa Medika, Yogyakarta.
- Robbins, 2008. *Perilaku Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan, Buku Satu, Edisi Keduabelas*, Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A.Judge, 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohayati, Dwi. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang: Jurnal. STAIN Salatiga. [Http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/](http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN 1 LEMBAR KUESIONER

PENGARUH RELIGIUSITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN V DISTRIK SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Asslamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian "*Pengaruh religiusitas, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTPN V Distrik Sei Galuh*". Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.



C. Keterangan Skor Penilaian

- 1. Sangat Setuju : SS
- 2. Setuju : S
- 3. Cukup Setuju : CS
- 4. Tidak Setuju : TS
- 5. Sangat Tidak Setuju : STS

PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu					
2	Saya selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan alokasi waktu yang ditentukan setiap harinya					
3	Sikap ramah dan peduli terhadap sesama karyawan maupun pimpinan harus dijaga					
4	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan baik					
5	Saya selalu bekerja dengan jujur					

PERNYATAAN TENTANG RELIGIUSITAS (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya percaya janji dan ancaman tuhan itu ada sehingga karyawan dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan					
2	Saya selalu melaksanakan kewajiban beragama					
3	Saya akan membantu teman sekerja saya apabila ada kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya sering membaca buku keagamaan agar dalam bekerja terhindar dari perbuatan yang merugikan perusahaan					
5	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan ibadah					

PERNYATAAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS

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



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

		5	4	3	2	1
1	Saya mengikuti norma-norma yang berlaku dalam organisasi					
2	Saya selalu terdorong untuk menyesuaikan diri terhadap nilai-nilai yang berhubungan dengan organisasi					
3	Saya mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan dalam bekerja					
4	Saya selalu menerapkan kode etik yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Saya selalu mengikuti kegiatan yang telah diterapkan perusahaan					
6	Saya mampu menjaga dan memperkuat nilai-nilai budaya sejarah organisasi					

PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Keberagaman keterampilan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin mudah					
2	Jabatan yang diduduki saat ini sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
3	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri					
4	Saya diberikan hak berpendapat dan dapat mengambil keputusan					
5	Atasan selalu memberikan dukungan kepada karyawan					
6	Penghasilan yang diterima telah sesuai dengan jabatan yang diduduki					
7	Saya mendapatkan bantuan dari atasan saat bekerja					
8	Interaksi dengan rekan kerja terjalin hubungan yang harmonis					
9	Keadaan lingkungan kerja sangat menyenangkan					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

HASIL KUESIONER 32 RESPONDEN																												
NO	RELIGIUSITAS					TOTAL	BUDAYA ORGANISASI					TOTAL	KEPUASAAN KERJA									TOTAL	KINERJA					TOTAL
	R1	R2	R3	R4	R5		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5		BO6	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8		KP9	Y1	Y2	Y3	Y4	
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
7	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	4	5	4	5	5	5	4	5	5	23	4	4	5	5	5	23
8	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
9	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
10	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	22
11	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
12	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
16	4	3	5	5	3	20	4	3	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	4	4	3	3	18	4	4	3	3	3	17
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
18	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	3	4	2	3	16	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	4	5	4	4	21	5	4	4	5	4	22
21	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	4	24	5	5	5	4	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	5	21	4	4	5	4	5	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	21
25	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	5	5	23	4	4	3	4	5	4	3	4	5	20	4	4	4	5	5	22
26	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	4	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	5	5	4	3	5	22	5	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	23	4	4	5	5	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
31	5	3	3	5	3	19	5	3	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	5	5	4	5	24	3	5	3	4	4	19

LAMPIRAN 3

LAMPIRAN

1. Validitas dan Realibilitas

a) Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	17.5313	3.354	.581	.823
Y2	17.4375	3.802	.349	.875
Y3	17.4688	2.709	.838	.747
Y4	17.3125	2.802	.826	.753
Y5	17.3750	2.952	.645	.808

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.839	.833	5

b) Variabel (X1) Religiusitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	17.4063	3.604	.371	.774
R2	17.4375	2.770	.708	.663
R3	17.3125	2.996	.531	.728
R4	17.4063	3.152	.404	.776
R5	17.4375	2.770	.708	.663

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.767	5

c) Variabel (X2) Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	22.0313	6.741	.352	.926
BO2	22.0625	5.415	.758	.874
BO3	21.9063	5.249	.879	.855
BO4	21.9688	5.193	.815	.864
BO5	21.9375	5.351	.837	.862
BO6	21.9688	5.451	.706	.883

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.893	6

d) Variabel (X3) Kepuasan Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	34.3125	13.706	.407	.876
KP2	34.4375	12.383	.555	.866
KP3	34.2813	13.176	.476	.871

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KP4	34.4375	11.415	.729	.849
KP5	34.3125	11.770	.790	.844
KP6	34.4375	12.383	.555	.866
KP7	34.2813	13.176	.476	.871
KP8	34.4375	11.415	.729	.849
KP9	34.3125	11.770	.790	.844

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.872	9

Frequency Table Kinerja Karyawan (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
Valid 4.00	22	68.8	68.8	71.9
Valid 5.00	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	21	65.6	65.6	65.6
Valid 5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.00	18	56.3	56.3	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	15	46.9	46.9	50.0
5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	15	46.9	46.9	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KINERJAKARYAWAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17.00	1	3.1	3.1	3.1
19.00	2	6.3	6.3	9.4
20.00	10	31.3	31.3	40.6
21.00	2	6.3	6.3	46.9
22.00	5	15.6	15.6	62.5
23.00	2	6.3	6.3	68.8
24.00	6	18.8	18.8	87.5
25.00	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequency Table Religiusitas (X₁)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

R1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	21	65.6	65.6	65.6
5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

R2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	18	56.3	56.3	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

R3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	14	43.8	43.8	50.0
5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

R4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.4	9.4	9.4
4.00	15	46.9	46.9	56.3
5.00	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

R5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	18	56.3	56.3	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

RELIGIUSITAS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18.00	1	3.1	3.1	3.1
19.00	2	6.3	6.3	9.4
20.00	10	31.3	31.3	40.6
21.00	4	12.5	12.5	53.1
22.00	3	9.4	9.4	62.5
23.00	3	9.4	9.4	71.9
24.00	4	12.5	12.5	84.4
25.00	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequency Table Budaya Organisasi (X₂)

BO1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	21	65.6	65.6	65.6
5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

BO2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	18	56.3	56.3	62.5
5.00	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BO3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	15	46.9	46.9	50.0
5.00	16	50.0	50.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

BO4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	15	46.9	46.9	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

BO5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	3.1	3.1	3.1
4.00	16	50.0	50.0	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

BO6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	6.3	6.3	6.3
4.00	15	46.9	46.9	53.1
5.00	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

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.

BUDAYAORGANISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16.00	1	3.1	3.1	3.1
19.00	1	3.1	3.1	6.3
20.00	11	34.4	34.4	40.6
21.00	2	6.3	6.3	46.9
22.00	2	6.3	6.3	53.1
23.00	4	12.5	12.5	65.6
24.00	5	15.6	15.6	81.3
25.00	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Frequency Table Kepuasan Kerja (X₃)

KP1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	21	65.6	65.6	65.6
5.00	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KP2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	3.1	3.1	3.1
3.00	1	3.1	3.1	6.3
4.00	20	62.5	62.5	68.8
5.00	10	31.3	31.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

KP3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



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.

	3.00	1	3.1	3.1	3.1
Valid	4.00	18	56.3	56.3	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
Total		32	100.0	100.0	

KP4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	9.4
	4.00	18	56.3	65.6
	5.00	11	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

KP5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3
	4.00	17	53.1	59.4
	5.00	13	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0

KP6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	1	3.1	6.3
	4.00	20	62.5	68.8
	5.00	10	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0

KP7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

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.

	3.00	1	3.1	3.1	3.1
Valid	4.00	18	56.3	56.3	59.4
	5.00	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

KP8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.1	3.1
	3.00	2	6.3	9.4
	4.00	18	56.3	65.6
	5.00	11	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0

KP9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6.3	6.3
	4.00	17	53.1	59.4
	5.00	13	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0

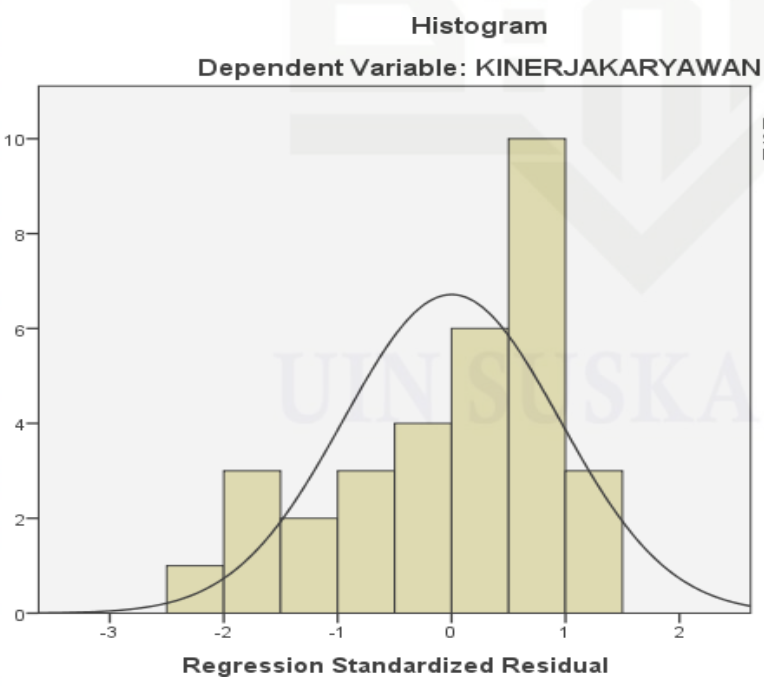
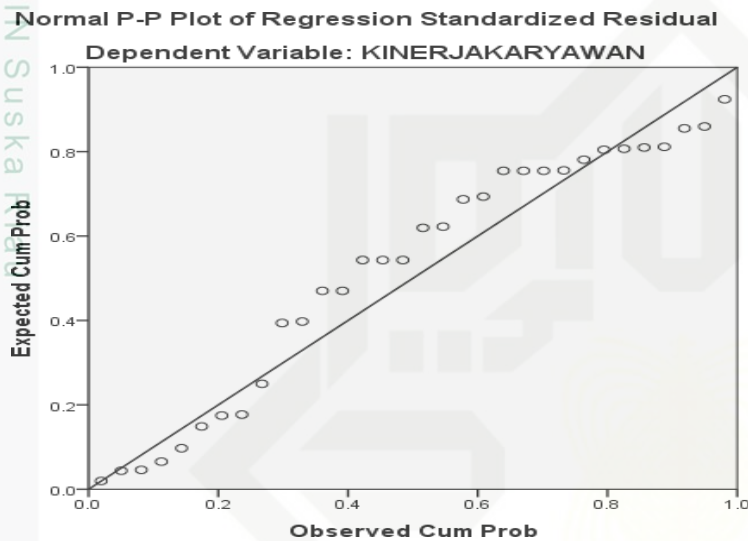
KEPUASANKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	1	3.1	3.1
	18.00	2	6.3	9.4
	20.00	8	25.0	34.4
	21.00	6	18.8	53.1
	22.00	3	9.4	62.5
	23.00	5	15.6	78.1
	24.00	6	18.8	96.9
	25.00	1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0

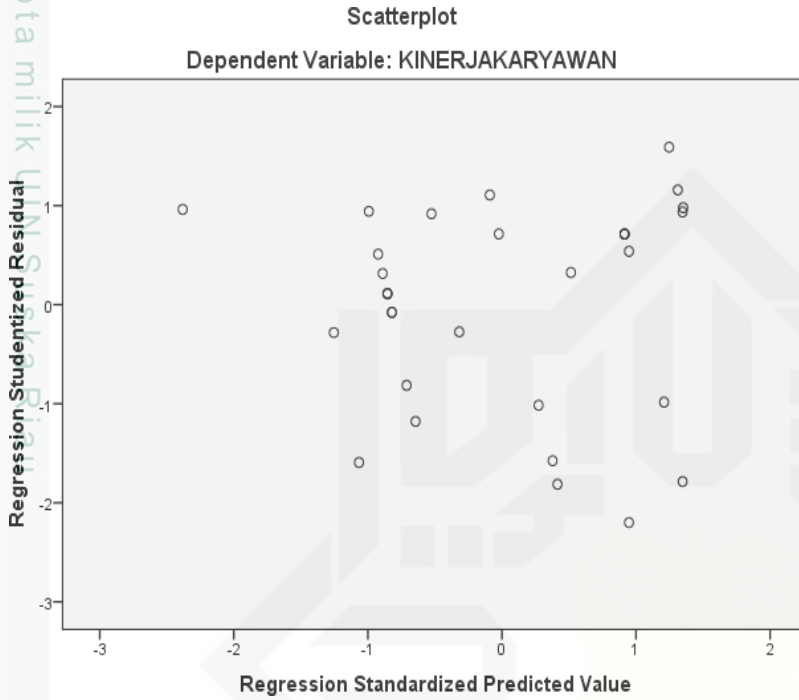
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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. Uji Normalitas



3. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Multikolinaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.470	.794		1.851	.075		
1 RELIGIUSITAS	.148	.053	.145	2.760	.010	.379	2.642
BUDAYAORGANISASI	.853	.050	.919	17.169	.000	.363	2.751
KEPUASANKERJA	.176	.047	.174	2.622	.016	.505	2.982

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

5. Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	.985 ^a	.971	.968	.38936
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, RELIGIUSITAS, BUDAYAORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.224	3	47.075	310.510	.000 ^b
	Residual	4.245	28	.152		
	Total	145.469	31			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, RELIGIUSITAS, BUDAYAORGANISASI

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