

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA KECAMATAN KANDIS
KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

UIN SUSKA RIAU

Oleh:

SETIA NINGSIH
NIM. 11870120312

**KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SETIA NINGSIH
 NIM : 11870120312
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU

**DISETUJUI OLEH
 PEMBIMBING**

SEHANI, SE. MM
 NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,

DEKAN

DE HI MAHYARNI, SE. MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

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

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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Setia Ningsih
 NIM : 11870120312
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau Provinsi Riau
 Tanggal Ujian : 14 Juni 2022

Tim Penguji

Ketua
 Henni Indrayani, SE, MM



Sekretaris
 Zulhaida, SE, MM



Anggota
 Dr. Muhammad April, SH, M.HUM



Anggota
 Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si





ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU

Oleh:

SETIA NINGSIH
NIM. 11870120312

Penelitian ini dilakukan di PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau sebanyak 35 orang dengan teknik pengembalian sampel menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau. Adapun besaran pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan sisanya 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan Kerja

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 Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. CAPELLA DYNAMIC NUSANTARA, KANDIS DISTRICT, SAK REGENCY, RIAU PROVINCE

By:

SETIA NINGSIH
NIM. 11870120312

This research was conducted at PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on the performance of employees of PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau, either partially or simultaneously. The sample in this study was the employees of PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau as many as 35 people with the technique of returning the sample using saturated sampling. The data analysis method used is descriptive quantitative. The results showed that partially organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction had a positive or significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously organizational culture, organizational commitment and job satisfaction have an influence on the performance of employees of PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau. The magnitude of the influence of organizational culture, organizational commitment and job satisfaction on employee performance is 83.6% while the remaining 16.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunia-Nya hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau”** Sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan pendidikan Satri-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 sripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Jamal Abidin, Ibunda Marta Ritawati, Abang Agus Susanto dan Febri Pryatno yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rector Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda , SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Sehani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Dr. Trian Zuhadi, S.E., M.Ec. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Ibu dan Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultas Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan



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.

waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita.

11. Bapak Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
12. Seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan Rahma Dona, Nur Afni Octavia, Salsa Novia Puspita, Henny Zuhijjah dan Manajemen angkatan 2018 atas supportnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

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

Pekanbaru,
Penulis

Mei 2022

SETIA NINGSIH
NIM. 11870120312

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 8

1.4 Manfaat Penelitian 9

1.5 Sistematika Penulisan 10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia 12

 2.2.1 Pengertian Sumberdaya Manusia 12

 2.2.2.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.2 Kinerja Karyawan 15

 2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan 15

 2.2.2.Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 16

 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan 19

2.3 Budaya Organisasi 21

 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi 21

 2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi..... 22

 2.3.3 Klasifikasi Budaya Organisasi 22

 2.3.5 Indikator Budaya Organisasi 23

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.

2.4	Komitmen Organisasi	24
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	24
2.4.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.4.3	Dimensi & Indikator Komitmen Organisasi	28
2.5	Kepuasan Kerja	29
2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	29
2.5.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.5.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	30
2.6	Pengaruh Antar Variabel	32
2.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	32
2.6.2	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	32
2.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	33
2.7	Pandangan Islam	33
2.7.1	Pandangan Islam tentang Kinerja	33
2.7.2	Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi	34
2.7.3	Pandangan Islam Tentang Komitmen organisasi	35
2.7.4	Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja	35
2.8	Penelitian Terdahulu	36
2.9	Kerangka Pemikiran	40
2.10	Hipotesis	41
2.11	Konsep Operasional	45

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3.2	Jenis dan Sumber Data	47
3.2.1	Data Primer	47
3.2.2	Data Skunder	47
3.3	Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1	Angket (Kuesioner)	48
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	48



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4.1 Populasi	48
3.4.2 Sampel	49
3.5 Teknik Analisa Data	50
3.5.1 Metode Analisis Deskriptif	50
3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif	50
3.6 Uji Kualitas Data	50
3.6.1 Uji Validitas data	51
3.6.2 Uji Reabilitas	51
3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.7.1 Uji Normalitas	52
3.7.2 Uji Multikolinieritas	52
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	53
3.7.3 Uji Autokorelasi	53
3.8 Regresi Linier Berganda	54
3.9 Uji Hipotesis	55
3.8.1 Uji t	55
3.8.2 Uji F	55
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R ₂)	55

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Berdirinya PT. Capella Dinamik Nusantara	57
4.2 Profil Siangkat PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis	58
4.3 Visi dan Misi PT. Capella Dinamika Nusantara Kec. Kandis	58
4.4 Struktur Organisasi	58
4.5 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	59
4.6 Aktivitas Perusahaan	62

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	64
5.2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner	67



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.

5.3 Uji Kualitas Data	73
5.3.1 Uji Validitas	73
5.3.2 Uji Rehabilitas	74
5.4 Uji Asumsi Klasik	75
5.4.1 Uji Normalitas	75
5.4.2 Uji Multikolinieritas	76
5.4.3 Heteroskedastisitas	78
5.4.4 Uji Autokorelasi	79
5.5 Regresi Linear Berganda	80
5.6 Uji Hipotesis	82
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	83
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	85
5.7 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	86
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian	87
5.8.1 Pengaruh Baudaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	87
5.8.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	88
5.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	90
5.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

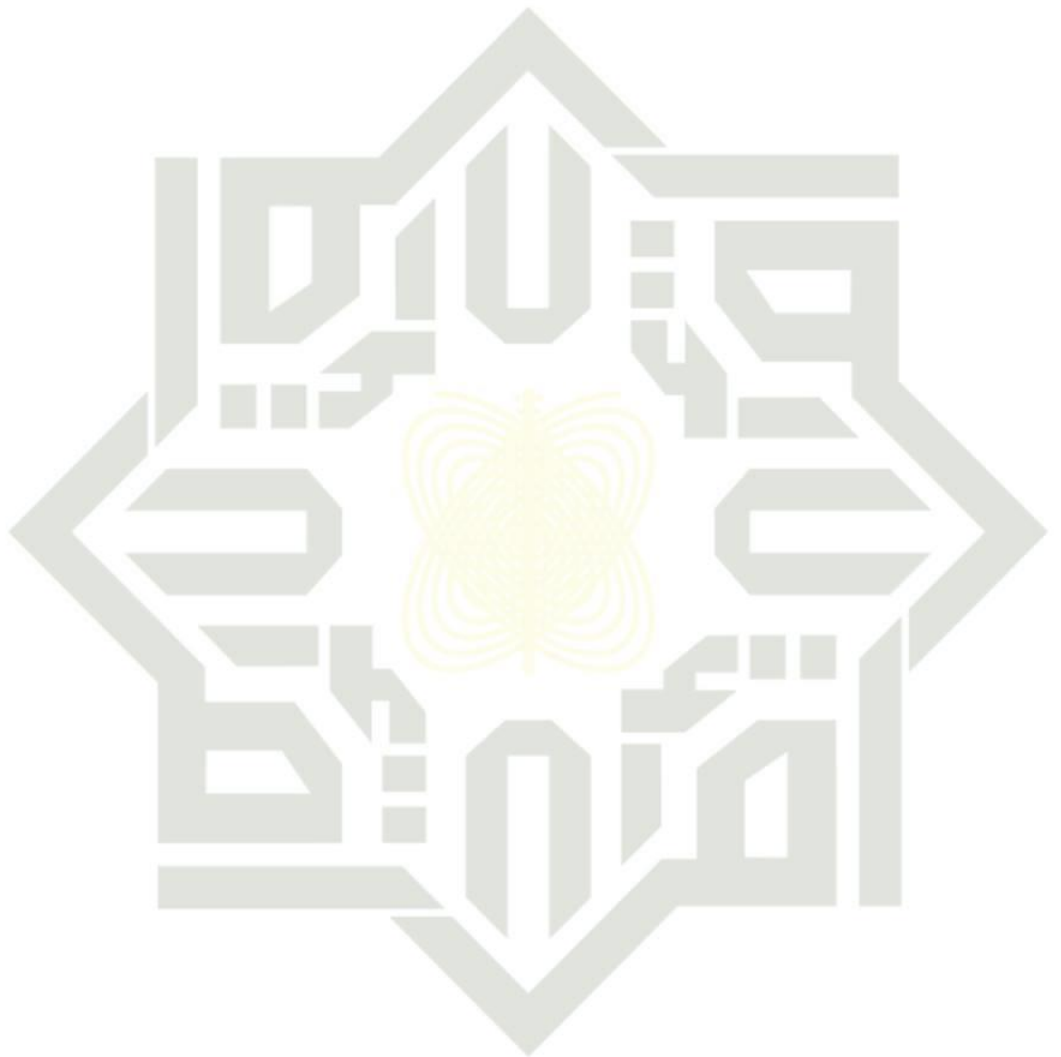
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau Tahun 2016-2020.....	2
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Tahun 2016- 2020.....	4
Tabel 1.3 Penghargaan (Reward) Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan kandis	6
Tabel 1.4 Data Turnover Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan kandis	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Konsep Oprasional.....	45
Tabel 3.1 Interval Koefisien.....	56
Tabel 5.1 Data Karakteristik usis Responden	64
Tabel 5.2 Data karakteristik jenis kelami responden	65
Tabel 5.3 Data karekteristik lama bekerja responden	65
Tabel 5.4 karekteristik Pendidikan terakhir responden.....	66
Tabel 5.5 Rekapitulasi responden pada varaibel Kinerja	67
Tabel 5.6 Rakapitulasi Respon Pada variabel Budaya organisasi.....	68
Tabel 5.7 Rekapitulasi Respnnden Pada Komitmen Organisasi	70
Tabel 5.8 Rakapitulasi Responden Pada Kepuasan Kerja	71
Tabel 5.9 Uji Validitas Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis	73
Tabel 5.10 Uji Reabilitas Pada PT. Capella Dinamik Nusantara	75
Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolineritas	77
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi	80
Tabel 5.14 Nilai Koefisisen Regresi	81

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.



Tabel 5.15 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)	84
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	86
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	87



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

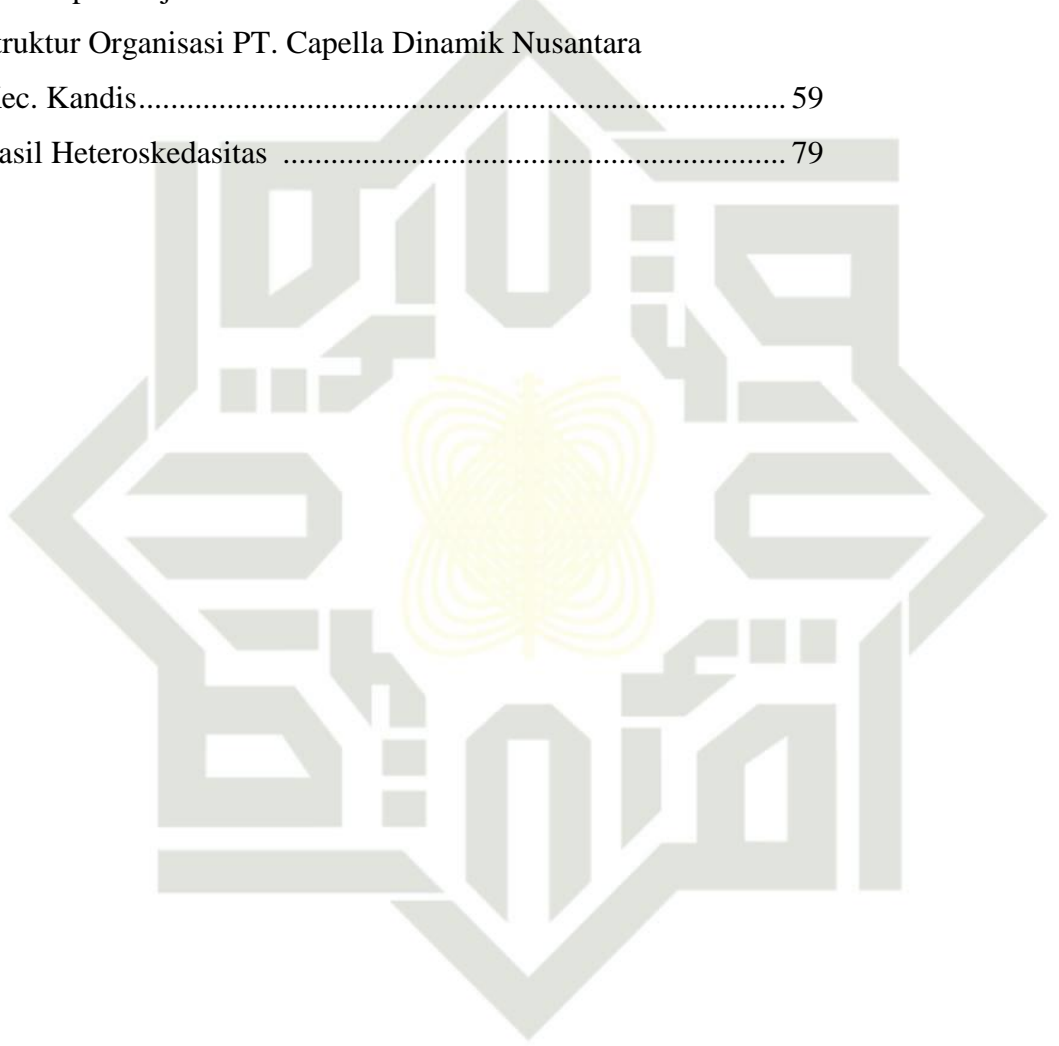


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis.....	59
Gambar 5.1 Hasil Heteroskedasitas	79

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

Sumber daya manusia merupakan sumber yang paling penting bagi perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Persaingan yang terjadi antar perusahaan pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menjalankan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga nantinya karyawan dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Pada dasarnya kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung dalam kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu, adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

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.

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja **Kasmir (2016:189)**.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak perusahaan ini bergerak di bidang penjualan sepeda motor Honda, pelayanan servis mesin dan sparepart original Honda. Perusahaan ini beralamat di Jl. Lintas Timur KM. 73 Kelurahan Simpang Belutu Kecamatan Kandis Kabupaten Siak. Perusahaan ini merupakan salah satu distributor sepeda motor merek Honda di kecamatan Kandis yang cukup besar dan memiliki pertumbuhan yang cukup pesat.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pada perusahaan perlu ditetapkan standar yang jelas sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan tercipta ketika karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis untuk menilai kinerja karyawan dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1 : Penilaian Kinerja Seluruh Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau Tahun 2016-2020.

Tahun	Penilaian Kinerja				
	2016	2017	2018	2019	2020
Disiplin	85,20%	78,10%	75,00%	70,00%	70,00%
Insentif	95,00%	85,20%	82,10%	80,00%	75,00%
Kejasama	80,00%	80,20%	76,00%	70,40%	75,50%
Komunikasi	90,00%	85,00%	82,20%	80,10%	80,00%
Kualitas kerja	92,00%	90,00%	81,00%	82,30%	78,00%
Analisis masalah	85,00%	80,00%	78,20%	75,00%	70,00%
Rata-rata	88,00%	83,20%	79,20%	76,00%	75,00%
Skor	Baik	Baik	Baik	Baik	Cukup baik

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak 2021

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis mengalami penurunan dari tahun 2016-2020 di semua aspek dari rata-rata nilai 88,0% menjadi 75,0%. Berdasarkan hasil wawancara penulis, penilaian kinerja karyawan akan dianggap maksimal atau baik apabila penilaian kinerja karyawan diatas nilai 90,0%, namun pada kenyataannya penilaian kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak di bawah nilai rata-rata 90,0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kerja karyawan tidak maksimal atau kurang baik. Menurutnya permasalahan terkait kinerja karyawan adalah lebih nya jam kerja karyawan untuk mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga karyawan kurang efektif dan efisien dalam bekerja.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja. Seperti yang kita ketahui, budaya organisasi akan berdampak sangat kuat terhadap perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerja, maka dengan itu kinerja karyawan akan meningkat bila budaya organisasi pada perusahaan terbilang baik. Permasalahan yang terjadi pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis setelah peneliti melakukan observasi yaitu banyaknya karyawan yang kurang disiplin mengenai absensi kehadiran. ini yang menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat 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 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.

Tabel 1.2 : Data Absensi Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Tahun 2016- 2020.

Tahun	Jumlah karyawan (Orang)	Absensi Karyawan (Tahun)			Jumlah Absensi
		Sakit	Izin	Alfa	
2016	45	20	22	30	72
2017	41	23	25	37	85
2018	40	20	20	0	40
2019	43	21	18	12	51
2020	42	5	11	15	31

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak 2021

Pada Tabel 1.2, terlihat angka rata-rata absensi karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak mengalami naik turun setiap tahunnya. Pada tahun 2017, terjadi tingkat kenaikan yang tinggi dengan jumlah absensi 85. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan bahwasannya budaya organisasi di PT.Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak adalah mematuhi peraturan peraturan yang ada di perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan, memakai pakaian sesuai ketentuan perusahaan, serta melaksanakan visi dan misi yang ada di perusahaan, visi dan misinya adalah : “Visi pada PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis adalah ingin menjadi pemimpin pasar seada motor di indonesia dan menjadi pemain kelas dunia, dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat indonesia. Sedangkan Misi PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis adalah menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan pelayanan terbaik”.

Setelah peneliti melakukan observasi pada PT.Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis faktor penyebab budaya organisasi PT. Capella Dinamik

Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak adalah masih adanya karyawan yang melanggar peraturan seperti masih banyak nya karyawan yang tidak disiplin mengenai kehadiran, memakai pakaian tidak sesuai dengan aturan perusahaan dan masih adanya karyawan yang tidak ramah dalam melayani konsumen. Dengan adanya kebiasaan-kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan secara tidak sadar menjadi budaya atau kebiasaan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda karena setiap organisasi memiliki latar belakang budaya yang berbeda-beda pula. Untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut berkemungkinan bahwa setiap individu dapat menerima dan juga tidak bisa menerima bahkan bertentangan dengan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Hal ini adalah tugas seorang pemimpin untuk dapat menerapkan budaya organisasi yang sesuai pada organisasi atau perusahaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

Selain faktor budaya organisasi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen organisasi. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada karyawannya. Komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Adi bagian Adminstrasi mengatakan bahwa masalah terkait komitmen organisasi di perusahaan ini adalah kurangnya perusahaan memberi *reward* terhadap karyawan sehingga karyawan tidak terlalu loyalitas kepada perusahaan.

Tabel 1.3 : Penghargaan (Reward) Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau 2016-2020.

No	Jenis Pekerjaan	Penghargaan (Reward)		
		Promosi Jabatan	Insentif	Rekreasi
1	Countener Sales	✓	✓	✓
2	Salesmen/Marketing	✓	✓	✓
3	Administrasi	✓	✓	-
4	Driver	-	✓	-
5	Mekanik	-	✓	-

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak 2021

(✓) Karyawan mempunyai kesempatan/pernah

(-) Karyawan tidak mempunyai kesempatan/tidak pernah

Pada Tabel 1.3 dilihat penghargaan (*reward*) yang diberikan PT.Capella Dinamik Nusantara yaitu berupa Promosi Jabatan, Insentif dan Rekreasi. Akan tetapi tidak semua bidang karyawan yang mendapatkan *reward* tersebut seperti bidang Administrasi tidak mendapatkan *reward* rekreasi yang mana fungsi bidang ini mengontrol seluruh administrasi baik keuangan maupun bagian administrasi penjualan, bidang Driver tidak mendapatkan *reward* promosi jabatan dan rekreasi yang mana fungsi bidang ini mengirimkan pesanan sepeda motro kedeler cabang dan menghantarkan pesanan sepeda motor konsumen dan bidang mekanik tidak mendapatkan program *reward* promosi jabatan dan rekreasi yang mana fungsi bidang ini adalah bertugas memperbaiki sepeda motor yang rusak. Hal ini menimbulkan ketidakmerataan atau kurangnya

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.

reward dari perusahaan. Dengan tidak meratanya *reward* kepada karyawan menyebabkan karyawan kurang loyalitas kepada perusahaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi karyawan berhubungan sangat erat terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan merasa puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Hasibuan (2012:49)**, bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang merasa puas biasanya turnover lebih tinggi. Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Tabel 1.4 : Data Turnover Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	LTO
2016	45	3	6	41	7%
2017	41	1	2	40	2,4%
2018	40	3	0	43	7,2%
2019	43	3	4	42	2,3%
2020	42	1	6	35	13%

Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak 2021

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.

Berdasarkan perhitungan Labour Turnover (LTO) dari Tabel 1.3 terlihat bahwa turnover PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak mengalami peningkatan, peningkatan yang paling signifikan terlihat pada tahun 2020 yaitu sebesar 13%. Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada bapak Adi bagian Administrasi PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak adalah penyebab banyaknya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan adalah kurangnya kompensasi dan Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sedangkan penyebab lainnya karyawan keluar karena adanya pekerjaan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA KECAMATAN KANDIS KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU”**.

2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi 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. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau?
4. Apakah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi 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.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam mengamati budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan ilmu pengeahuan dibidang manajemen, khususnya masalah budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

4 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan serta sistematika penulisan.



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 II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tinjauan pustaka yakni landasan teoritis, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang berhubungan dengan judul dan nantinya akan digunakan sebagai pedoman pembuatan proposal.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, serta saran yang berhubungan dengan masalah pada perusahaan.

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 II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Emron, dkk, (2018:10). Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Hasibuan (2013:14) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

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.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, dkk, (2018:10) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, 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 penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Penencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.

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 layaknnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

5. Kedisiplinan dan aturan

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.

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 dalam program kesehatan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).



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.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Afandi (2018:84) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata (Jobs Performance) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Sedarmayanti (2017:147)** kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kasmir (2016:182), mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Wibowo (2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.2.2 Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut **Kasmir (2016:189)** yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

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. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima

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.

secara umum sertaharus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerjadengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

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.

12. Komitmen organisasi

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

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas penelitian hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dapat dijelaskan oleh **Kasmir (2016:208-210)**

yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu

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.

produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kualitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan ampu untuk mengembangkan perasaan salaiing menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Biaya

Penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan

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.

akan memudahkan untuk melakukan korelasi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Afandi (2018:97), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi 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.

Menurut Emron, dkk (2018:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Sutrisno (2015:2), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

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.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Emron, dkk (2018:127) menyatakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yakni:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan dimata publik/pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (Wibow:2011:37) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi:

1. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan resiko), Merupakan suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Attention to detail (perhatian pada hal detail), dimana pekerjaan diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal yang detail.

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. Outcome orientation (orientasi pada manfaat) Dimana manajemen memfokuskan pada hasil dan manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses dan dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. People orientatin (Orientasi pada orang) Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. Team orientation (orientasi pada tim) Dimana aktivitas kerja di organisasi berdasarkan tim dari pada individual.
6. Aggressiveness (agresifitas) Dimana orang-orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.
7. Stability (stabilitas) Dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Emron, dkk (2018:129) indikator budaya organisasi

dapat diukur :

- a. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c. Kepribadian.

Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa.

Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Priansa (2018:234), mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, 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.

tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sementara **Wibowo (2016:431)**, komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dyne, Graham, dalam Priansa, (2018:242) Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut yaitu:

1. Personal

a. Ciri kepribadian

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomidir atau terealisasi. Sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya,sehinga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (Value) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterkaitan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat.

b. Keadilan organisasi

Meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan,

serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi, hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan stats sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat dari pada pegawai atau karyawan.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Wibowo (2013:57), menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu: affective, continuance, dan normative. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut,

1. Affective Commitment

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Continuance commitment

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota

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.

dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi berikut.

3. Normative commitment

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Menurut Emron, dkk (2018:210), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan.

Sementara **menurut Hasibuan (2013:202)**, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. **Menurut Siagian (2013 : 295)** kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang Pekerjaannya.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan monoton

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Tingkat kehadiran (absen) tinggi

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

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.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja

Menurut Sutrisno (2015:21), budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Dapat diberi kesimpulan bahwa budaya organisasi sangat berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, karena kinerja tidak akan optimal akan apabila budaya kerja yang terdapat pada organisasi tidak kondusif.

2.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 192), Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dengan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

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.

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 192), Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Menurut islam kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah At-taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَاَسْبِرْ لِيْ اَعْمَالَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتْرُدُّوْنَ اِلَى عَلَمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

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.

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.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah merela kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi sebuah organisasinya.

2.7.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Dalam Al-Quran telah diterangkan bahwa didunia terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilih mana budaya terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam surat Al-Hujarat ayat 13 yaitu:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ
عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَمُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : *Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*

Sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al-Qur'an dan sunah Rasulullah SAW yang di ikat dalam satu kata yaitu ahlak Dalam islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Ayat Al-Quran diatas mengajarkan bahwa keberagaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam sebuah organisasi dapat disatukan dengan budaya organisasi tersebut. Sehingga tidak adanya lagi perbedaan

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.

diantara karyawan. Apabila budaya organisasi dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan akan baik pula.

2.7.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktifitas yang di lakukan setiap hari. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Fath ayat 10 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنْ أَجْرٍ أَعْظِيمًا ۖ ﴿١٠﴾

Artinya: *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. tangan Allah di atas tangan mereka, Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa ketika seseorang sudah berkomitmen dalam sesuatu, dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah dibuatnya. Ketika komitmen tersebut dipenuhi Allah akan memberi nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.

2.7.4 Pandangan Islam tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

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

Ayat diatas menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selau bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah cukup banyak dilakukan. Namun penelitian tersebut memiliki hasil yang masih berbeda-beda. Berikut uraian singkat beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Jurnal	Varaibel	Kesimpulan
	Hendra, Dede Andi, dkk (Terapan Informatika Nusantara, Vol 1, No 4, September 2020, Hal 177-181)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta	X1. Kepuasan Kerja X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (kepuasan dan komitmen organisasi), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja)				
	Dyah Ayu Putriani dan Angga Wibowo Gultom (Gorontalo Management Research, Vol. 3 No. 2 Oktober 2020, Hal. 213-226)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2	X1. Budaya Organisasi X2. Kepuasan Kerja Y. Kinerja karyawan	Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2 baik secara parsial maupun simultan
Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (budaya organisasi dan kepuasan kerja), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja)				
3	Senen Abdi Santoso (Journal of Applied Business and Economics (JABE) Vol 7 No. 1 (September 2020) hal.65-82)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom	X1. Budaya organisasi X.3. Kepuasan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom
Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (budaya organisasi dan kepuasan kerja), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja)				
	Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, Andi Tri Haryono (Journal of Management Vol.02 No.02 , Maret 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Toys	X1. Budaya Organisasi X.2. Kepuasan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan, terbukti bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Games Indonesia Semarang)		kinerja dan komitmen organisasi PT. Toys Games Indonesia Semarang.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dan dua variabel Y (kinerja dan komitmen organisasi) sebagai variabel intervening, sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dan satu variabel Y (kinerja).</p>				
	Maliah (Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13, No.3, Oktober 2016 : 82-100)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang	X1. Budaya Organisasi Y. Kinerja Karyawan	Hasil penelitian pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki satu variabel X (budaya organisasi), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja)</p>				
6	Jurfidar, Syamsul Ma'arif (Jurnal Riset Perbankan manajemen dan Akuntansi Vol.2 No.2 tahun 2018, hal. 109-120)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Cahaya Internusa Group Indonesia)	X1. Budaya organisasi X2. Komitmen Organisasi Y. Kepuasan Kerja Z. Kinerja	Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Internusa
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (Budaya organisasi dan komitmen organisasi, satu variabel Y (kepuasan kerja) dan satu variabel Z (Kinerja karyawan), sedangkan penulis memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dan satu variabel Y (kinerja)</p>				
	Kristanty Nadapdap (Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No.1, Januari – Juni 2017, hal.1-8	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari	X1. Komitmen Organisasi Y. Kinerja karyawan	Hasil penelitian Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki satu variabel X (komitmen organisasi), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja)</p>				
	<p>Stella Karunia Avera dan M. Tony Nawawi (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume I No. 4/2019 Hal: 811-819)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta</p>	<p>X1. Budaya Organisasi X2. Kepuasan Kerja Y1. Kinerja Y2. Komitmen Organisasi</p>	<p>Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak secara langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki dua variabel X (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dan dua variabel Y (kinerja dan komitmen organisasi) sebagai variabel mediasi, sedankan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dan satu variabel Y (kinerja).</p>				
	<p>Abdul Hamid dan Hazriyanto (Jurnal Benefita</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.</p>	<p>X1. Kepuasan Kerja Y. Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah berpengaruh</p>



29 Kerangka Pemikiran

Menurut **Kasmir (2016 : 198)**, faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut:

	vol.4 no.2 Juli 2019 hal.326-335)	Aker Solutions Batam	Karyawan	positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aker Solutions Batam.
Perbedaan: Penelitian terdahulu memiliki satu variabel X (budaya organisasi), sedangkan peneliti memiliki tiga variabel X (budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja).				
10	Samuel Jaka Prawira dan Ismi Darmastuti (Diponegoro Journal Of Management, Volume 4, Nomor 4., Tahun 2015, Halaman 1-10)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)	X1. Budaya organisasi X2. Kepuasan Kerja X3. Komitmen Organisasi Y. Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.
Perbedaan : Penelitian terdahulu memiliki X2 (kepuasan kerja) dan X3 (Komitmen organisasional) sedangkan penulis memiliki X2 (komitmen organisasi) dan X3 (kepuasan kerja)				

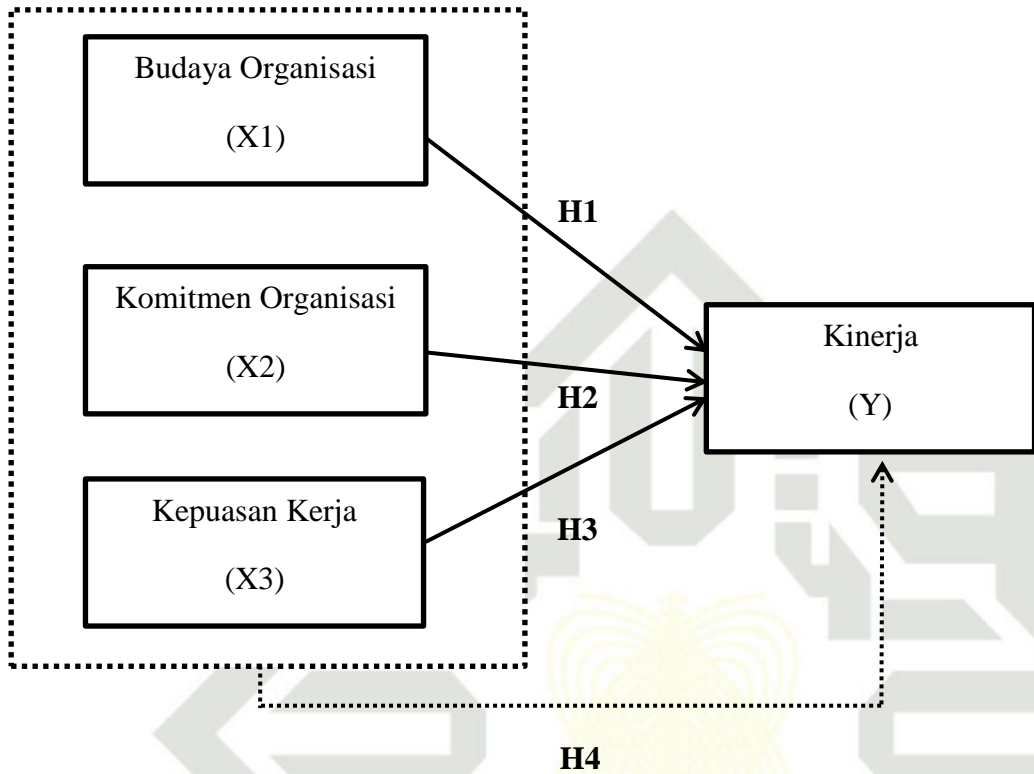
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual



Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Kasmir (2016:189-196)

Keterangan :

- Simultan ⋯→
- Parsial —→

2.10 Hipotesis

Hipotesis menurut **Sugiyono (2014:64)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

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.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti uraikan serta didukung oleh pertimbangan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2015:21)**, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan **Maliah (2016)** dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang" terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut **Shaleh (2018:50)** komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan **Kristanty Nadapdap (2017)** berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pada PT. Mitra Permata Sari” terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 192), Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang dilakukan **Hendra, Dede Andi, dkk (2020)** dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja 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.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Perkasa di Jakarta” menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

d. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (input), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (output), maka dari itu Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan **Jurfidar, Syamsul Ma’arif (2018)** dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Cahaya Internusa Group Indonesia)” menunjukkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Internusa Group Indonesia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan kinerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau.

2.11 Konsep Operasional

Tabel 2.2 : Konsep Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Afandi (2018:84)	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 5. Biaya 6. Pengawasan Kasmir (2016:208-210)	Likert
	Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Emron, dkk (2018:117)	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian. 4. Performa. 5. Orientasi tim Emron, dkk (2018:129)	Likert
	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap	1. Affective Commitment 2. Continuance	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.

	<p>organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Priansa (2018:234)</p>	<p>commitment 3. Normative commitment Wibowo (2013:57)</p>	
<p>Kepuasan Kerja (X3)</p>	<p>Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan Emron, dkk (2018:210)</p>	<p>1. Turnover 2. Tingkat kehadiran (absen) tinggi 3. Umur 4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran organisasi perusahaan Mangkunegara (2016:117)</p>	<p>Likert</p>

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 III**METODE PENELITIAN****3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Capella Dinamik Nusantara yang beralamat di Jl. Lintas Pekanbaru-Duri KM. 73 Simpang Belutu, Kec. Kandis, Kab. Siak, Riau dan yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-April 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data**3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2014:193) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:225) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih

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.

ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini langsung didapat dari laporan dan catatan yang terdapat di perusahaan tersebut.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013: 86) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden atau dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket langsung kepada karyawan. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kuesioner yang diberikan dalam bentuk skala likert dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

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

3.4 Populasi dan Sempel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

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.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Karyawan PT. Capella Dianamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak yang berjumlah 35 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus.

Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik Sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi sebanyak 35 orang.



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.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Metode Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016: 147) suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.5.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016: 8) Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 24 for windows.

3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan



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.

kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono, 2016 :121).

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Noor (2012 : 111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013:47) Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

uji reliabilitas digunakan *Alpha Cronbach* dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:161) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas (sig) $> 0,05$.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak (Suliyanto, 2011 :81).

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan), maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dan jika varians variabel berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasi (**Suliyanto, 2011 : 95**).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standardized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (**Suliyanto, 2011:95**)

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107) Uji Autokolerasi bertujuan menguji apakah model regresi ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian autokolerasi dilakukan dengan uji Durbin-

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.

Watson dengan membandingkan nilai Durbin-Watson (d) dengan nilai Durbin Watson tabel. Keriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi
3. Jika angka D-W diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan (variabel dependen)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi

X₁ = budaya organisasi (variabel independen)

X₂ = komitmen organisasi (variabel independen)

X₃ = kepuasan kerja (variabel independen)

e = Tingkat Kesalahan (error)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Suliyanto (2011:55) nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel tergangungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergangungnya atau tidak. Apabila $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima dan jika $T_{tabel} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.9.2 Uji Simultan (F)

Menurut (Suliyanto, 2011:55) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau *non fit*. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

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.

koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013 : 97).

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2016:16) sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Interval Koefisien

Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,790	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Capella Dinamik Nusantara

Pada awal tahun 1971 “CAPELLA” didirikan untuk pemasaran sepeda motor Honda di Palembang, kemudian berkembang menjadi PT CAPPELLA MEDAN (Holding Company) yang didirikan pada tanggal 19 Oktober 1973, dengan kantor pusat berkedudukan di Jalan Rahmadsyah No. 55-57 Medan. Seiring dengan perkembangan bisnis di bidang otomotif di Indonesia. PT Capella Medan dipercayakan oleh PT. Astra International untuk mengembangkan usahanya yang lebih jauh yaitu dalam penjualan mobil seperti Daihatsu, Bmw, Isuzu, Peugeot, Nissan Diesel Traktor Pertanian Kubota dan berbagai jenis suku cadang.

Pada tanggal 13 November 1986 untuk meningkatkan pelayanan kepada konsumen maka PT Capella Dinamik Nusantara didirikan dengan kantor pusat berkedudukan di Medan, yang sebelumnya merupakan Honda Divisi pada PT Capella Medan. Dengan demikian PT Capella Dinamik Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Capella Medan. Khusus untuk menangani pemasaran sepeda motor Honda di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dan Riau.

Pada tahun 2003, Kantor Pusat Pemasaran PT Capella Dinamik Nusantara didirikan di Provinsi Riau tepatnya di Kota Pekanbaru. Kemudian pada tahun



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.

2013 didirikan pula Kantor Cabang PT Capella Dinamik Nusantara di Kabupaten Siak Kecamatan Kandis.

4.2 Profil PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis

PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan kandis merupakan salah satu cabang yang terletak pada Jalan Raya Pekanbaru duri KM. 73 Kecamatan Kandis Kabuapten Siak, yang didirikan sejak tahun 2013.

PT. Capella Dinamik Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bisnis penjualan sepeda motor Honda, yang merupakan langkah awal dari perusahaan dalam bisnis transportasi. Selain menyalurkan Sepeda Motor Honda melalui jaringan dealer PT. Capella Dinamik Nusantara juga menjual sepeda Motor Honda langsung ke konsumen melalui Customer Group dan melalui instansi serta Kantor Cabang atau Kantor Pemasaran.

4.3 Visi dan Misi PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis

Visi pada PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis adalah ingin menjadi pemimpin pasar seeda motor di indonesia dan menjadi pemain kelas dunia, dengan mewujudkan impian konsumen, meciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat indonesia. Sedangkan Misi PT Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis adalah menciptakan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan pelayanan terbaik

4.4 Struktur Organisasi

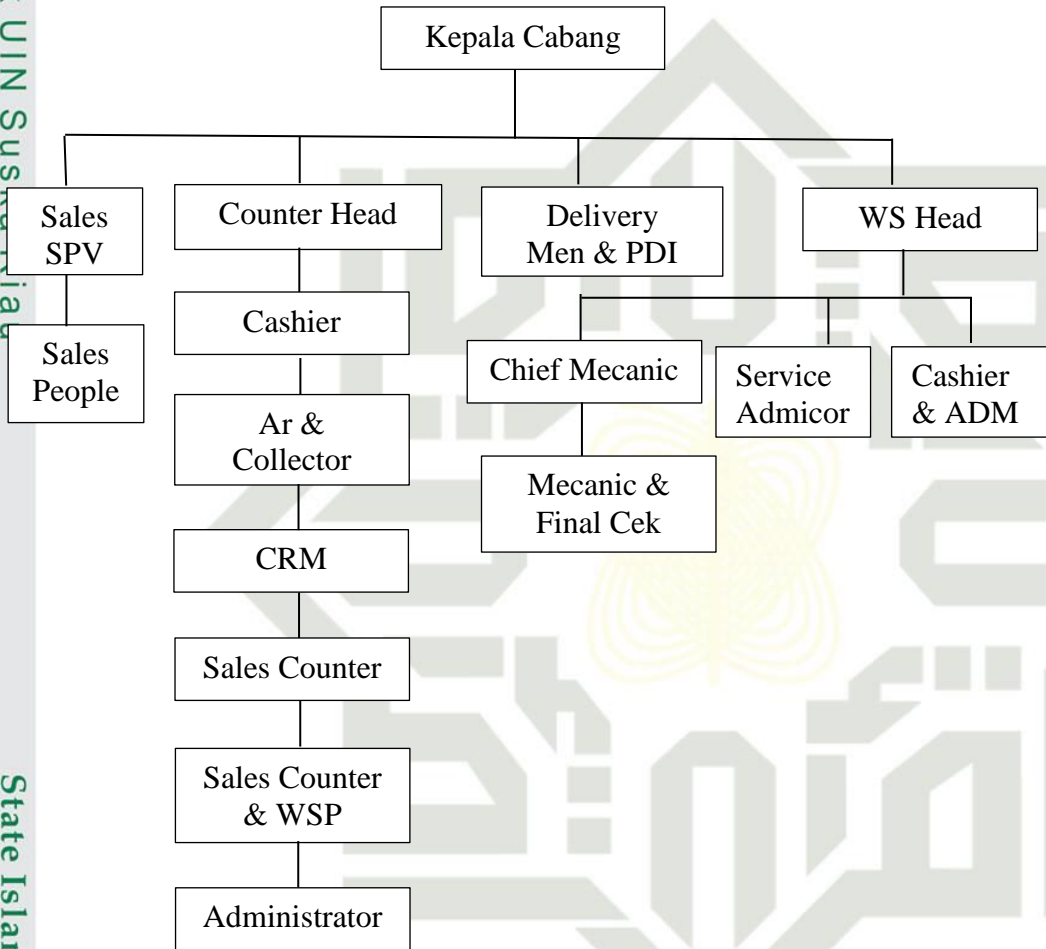
Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kepada operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan

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.

di inginkan. Adapun struktur organisasi PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau sebagai berikut:

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Capella Dinamik Nusanntara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak



Sumber : PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis, 2021

4.5 Pembagian Tugas dann Tanggung Jawab

Uraian tugas dan tanggung jawab pada PT. Capella Dinamik Nusantara

Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Kepala Cabang (*Branch Manager*)

Bertugas memimpin dan membina bawahannya dan bertanggung jawab atas apa yang terjadi dalam menjalankan perusahaan cabang dan mempunyai tanggung jawab terhadap President Manager yang berada di Kantor Pusat Jakarta. Tugas utamanya adalah merencanakan, menata, melaksanakan dan mengawasi penyajian hasil perdagangan, pengembangan pemasaran, dan penyelesaian hutang piutang.

2. *Sales Supervisor*

Bertugas membimbing serta mengawasi para salesman dalam melaksanakan tugas penjualan sepeda motor, dan memberikan pengarahan untuk meningkatkan penjualan kepada salesman.

a. *Salesman*

Bertugas mencari sebanyak-banyaknya calon pembeli. Dan membantu kegiatan promosi / pameran.

3. *Counter Head*

Bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan dan keuangan perusahaan, sehubungan dengan pengoperasian kegiatan perusahaan. Dalam hal ini administrasi dan keuangan tersebut bertanggung jawab langsung kepada pimpinan yang telah memberi wewenang menurut bidang tugas yang dilimpahkan.

a. *Cashier*

Bertugas menerima uang dari seluruh transaksi penjualan sepeda motor honda baik down payment maupun angsuran, melakukan

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.

kiriman uang ke kantor pusat setiap hari kerja, menyimpan dokumen berharga BPKB dan membuat laporan keuangan.

b. *Ar & Collector*

Bertugas mengkoordinir para kolektor dalam pelaksanaan pemungutan tagihan kepada konsumen serta membuat laporan pertanggung jawaban kepada kepala administrasi dan keuangan.

c. *Customer Relationship Management (CRM)*

Bertugas menjaga hubungan baik customer, dan menyampaikan reminder dan info penting kepada konsumen melalui, telepon, kunjungan atau diskusi.

d. *Administration*

Bertugas mengontrol seluruh administrasi baik keuangan maupun bagian administrasi penjualan, dan membuat laporan pajak sebagai kewajiban perusahaan.

4. *Deliveryman*

Bertugas mengirimkan pesanan sepeda motor ke dealer cabang dan menghantarkan pesanan sepeda motor konsumen pada tepat waktu.

5. *Workshop Head*

Bertugas bertanggung jawab atas penggunaan suku cadang dan biaya-biaya, yang terjadi sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan maintenance dan repair, berusaha mencari cara- penekanan biaya dan metode perbaikan yang lebih efisien, dan menjaga disiplin kerjadan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. *Service Advisor*

Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelangga.

b. *Cashier & Administration*

Bertugas sebagai membuat laporan keuangan, melakukan proses transaksi konsumen yang telah menservice sepeda motor di bengkel capella dinamik nusantara.

c. *Chief Mecanic*

Bertugas mengkoordinir dan memberikan pengarah kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi di dalam bagiannya.

a. *Mecanic and Final Check*

Bertugas melakukan pengecekan akhir pada sepeda motor yang telah di service di bengkel capella dinamik nusantara.

4.6 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang terjadi didalam maupun di luar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi kelancaran jalannya perusahaan. Berjalannya suatu perusahaan adalah karena adanya suatu kerja sama antara suatu pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya. Dengan aktivitas perusahaan yang lancar

diharapkan dapat mendorong tercapainya suatu tujuan perusahaan secara efisien dan efektif dalam usaha meningkatkan hasil yang lebih baik.

Adapun aktivitas yang dijalankan perusahaan ini bergerak dibidang perbengkelan dan penjualan Honda beserta suku cadang asli Honda yang dilakukan melalui penjualan kendaraan yang diperoleh dari Graha pekanbaru, yang merupakan main dealer resmi Honda Riau. Dalam ini penjualan sepeda motor yang dilakukan oleh PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis terhadap konsumen adalah menggunakan sistem kredit dan juga bisa cash sedangkan alat suku cadang asli Honda sistemnya tunai atau cash.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} 2,588 > t_{tabel} 2,039$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,015 berada dibawah 0,05.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} 3,494 > t_{tabel} 2,039$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 berada dibawah 0,05.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja dengan nilai $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 2,039$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 berada dibawah 0,05. dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
4. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.992. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari nilai *adjusted R Square* sebesar

sebesar 0,836 atau sebesar 83,6%. Maka budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 83,6% sedangkan sisanya (16,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dari kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk masa yangg akan datang. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

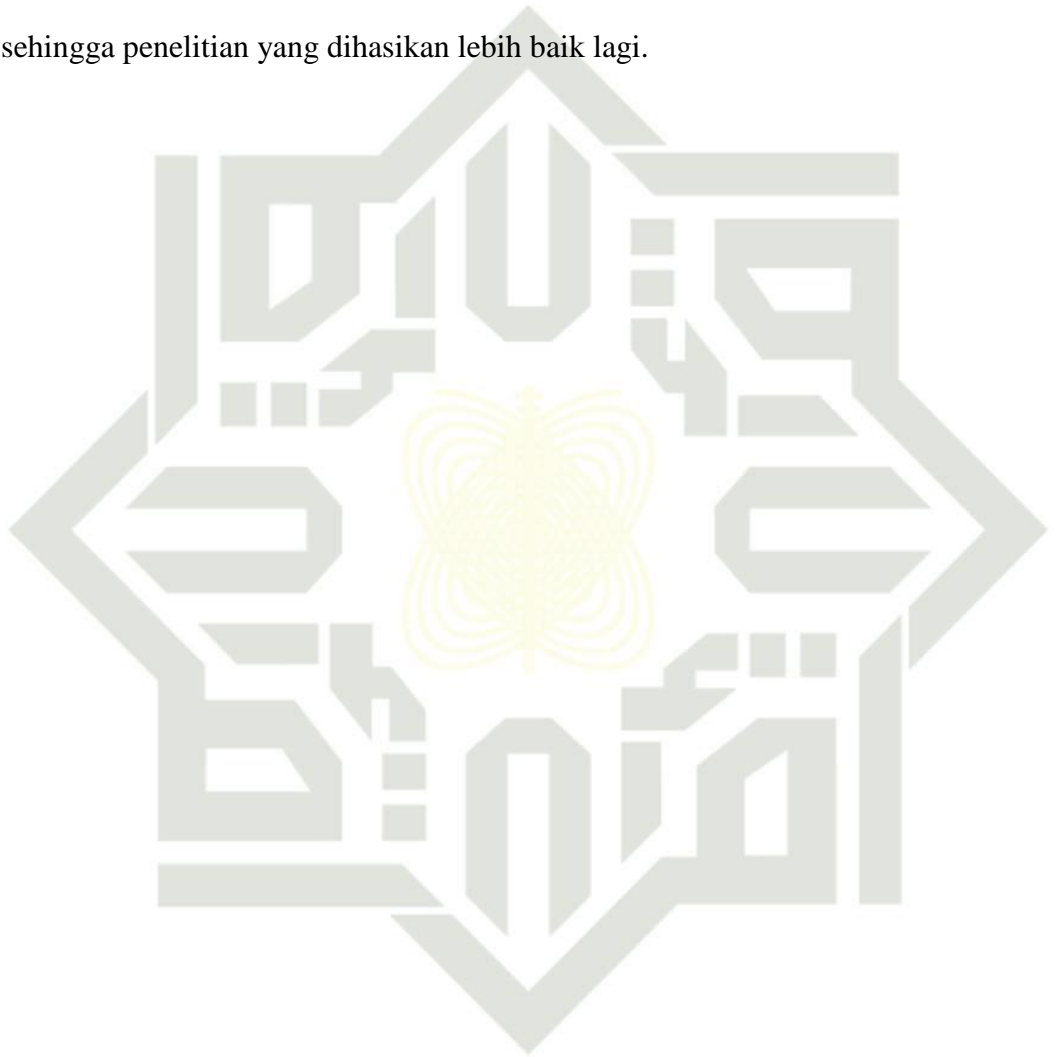
1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau untuk selalu memperhatikan budaya organisasi di perusahaan agar karyawan selalu disiplin dengan mentaati aturan-aturan yang ada diperusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan komitmen organisasi maka PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabuapten Siak perlu memerhatikan keinginan karyawan, membuat karyawan merasa dihargai, memberikan perhatian pengembangan karir karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk memberikan kepuasan kerja karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak perlu memperhatikan setiap kebutuhan karyawan dalam pembagian kompensasi dan memperhatikan

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.

suasana, lingkungan dan dukungan fasilitas pekerja yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih baik lagi.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Al-Qur'an Terjemahan Jakarta selatan:Wali
- Bintoro Dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Infidrar, & Ma'arif, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di pt. cahaya internusa group indonesia). *Issn*, 2, 109–122.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Fahmi, (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- _____. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Masibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendrayani, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sejahtera Lilyana Jaya Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 12, Nomor 2.
- Infidrar, & Ma'arif, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di pt. cahaya internusa group indonesia). *Issn*, 2, 109–122.
- Wita, Kristin, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Mega Lestari Plasindo Jombang). Vol. 14 No. 2 (2021): Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi, Hal. 88-99.

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.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Priansa, (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung. CV.Alfabet
- Prasetyo, Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2017).*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT Refika Aditama.
- Siagian 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, L. P., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4 ed. Jakarta: Bumi Askara.
- Suliyanto. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.\
- _____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suris, Ocky & Johnson (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol.3 No. 1 Januari 2020.
- Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

SETIA NINGSIH
NIM. 11870120312

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 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.

Berikan tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : < 20 Tahun 20-30 Tahun
 31-40 Tahun > 40 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : < 1 Tahun 1-2 Tahun
 3-4 Tahun > 5 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SLTP/Sederajat SLTA/Sederajat
 D3 S1

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
2. Responden dapat memeberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.
3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (ST) = 4
 - Netral (N) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju = 1
4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oelah sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.



Variebel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu untuk perusahaan.					
2	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.					
3	Saya mampu bekerja mencapai target yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya diberikan kesempatan berinisitif untuk mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
7	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik.					
8	Saya selalu di hargai oleh rekan kerja saya diperusahaan					
9	Saya menggunakan sarana prasarana dengan baik sehingga anggaran biaya pekerjaan tidak melebihi standar diperusahaan.					
10	Dalam bekerja saya mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak dalam pengawasan					

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 Budaya Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mentaati aturan-aturan yang ada diperusahaan.					
2	Saya mencari tahu informasi terbaru untuk mengembangkan diri					
3	Saya selalu membuat rencana untuk pekerjaan yang saya lakukan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.					
4	Dalam bekerja saya melakukan inisiatif-inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya kepada pimpinan.					
5	Saya dan rekan kerja mempunyai hubungan yang baik.					
6	Ketika melihat karyawan lain sedang kesusahan, saya selalu membantunya.					
7	Saya berusaha menciptakan ide baru yang kreatif dan berguna untuk kelancaran kinerja.					
8	Saya puas dengan apa yan telah saya berikan/kontribusikan untuk perusahaan.					
9	Saya mampu bekerja sama dengan setiap rekan kerja yang ada dalam tim.					
10	Setiap permasalahan yang timbul selalu diselesaikan dengan baik oleh tim kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Variabel Komitmen Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan.					
2	Saya bekerja dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.					
3	Saya akan rugi apabila meninggalkan perusahaan ini.					
4	Saya loyal kepada perusahaan sehingga ingin menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini.					
5	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saat ini karena sulit mendapatkan pekerjaan.					
6	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan 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.



Variabel Kepuasan Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak memiliki niatan untuk mencari pekerjaan baru.					
2	Saya merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya tidak pernah keluar kantor untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja.					
4	Saya selalu datang tepat waktu.					
5	Semakin tambah usia kepuasan saya dalam bekerja meningkat.					
6	Semakin saya bertambah usia semakin produktif dalam bekerja.					
7	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan jabatan saya.					
8	Saya memahami prosedur dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Pekerjaan saya tidak menghabiskan waktu sehingga masih bisa melakukan kegiatan diluar perusahaan.					
10	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 2 : Tabulasi Kuesioner Penelitian

NO. RESPONDEN	KINERJA (Y1)										TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39
8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
10	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
11	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
13	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
14	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
15	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
18	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
19	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35
21	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	35
24	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	44
25	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	39
26	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	39
27	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	41
28	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	40
29	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	41
31	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
32	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	44
33	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
34	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
35	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	42

NO. RESPONDEN	BUDAYA ORGANISASI (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
11	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
12	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
19	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
20	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
21	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
22	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
23	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4	41
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
28	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
29	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
32	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
33	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
35	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	41

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.

NO. RESPONDEN	KOMITMEN ORGANISASI (X2)						TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	4	4	5	4	26
3	5	4	4	4	5	4	26
4	4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	5	4	5	5	27
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	4	3	5	3	5	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	4	4	4	26
10	4	4	4	5	5	5	27
11	5	5	5	5	5	5	30
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	4	4	4	4	25
14	5	5	4	5	5	4	28
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	5	5	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	4	5	4	4	5	27
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	4	3	3	4	3	20
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	4	4	4	4	23
24	5	4	4	4	4	5	26
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	5	4	4	5	26
27	4	5	5	5	5	4	28
28	4	5	5	5	5	4	28
29	4	5	4	5	5	4	27
30	5	5	5	4	4	4	27
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	4	4	4	4	26
33	5	5	4	4	5	5	28
34	5	4	4	4	5	5	27
35	5	5	5	5	4	4	28



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO. RESPONDEN	KEPUASAN KERJA (X3)										TOTAL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
7	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	41
8	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	43
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	43
11	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
13	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
14	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
15	5	5	3	5	5	4	4	5	3	5	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	43
18	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	45
19	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
21	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	38
22	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	38
23	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	31
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	38
27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38
28	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	41
29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37
30	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
31	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
32	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	40
33	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	39
34	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	38
35	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	40



Lampiran 3

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas a. Kinerja

		Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Kinerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	,074	,096	,048	,073	,254	,308	,287	,359*	,397*	,343*
	Sig. (2-tailed)		,674	,584	,783	,676	,141	,072	,095	,034	,018	,044
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	,074	1	,480**	,584**	,530**	,272	,698**	,478**	,307	,702**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,674		,004	,000	,001	,114	,000	,004	,073	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	,096	,480**	1	,485**	,411*	,248	,586**	,324	,328	,363*	,645**
	Sig. (2-tailed)	,584	,004		,003	,014	,151	,000	,058	,054	,032	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	,048	,584**	,485**	1	,425*	,208	,408*	,233	,501**	,554**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,783	,000	,003		,011	,230	,015	,177	,002	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	,073	,530**	,411*	,425*	1	,281	,583**	,496**	,293	,512**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,676	,001	,014	,011		,102	,000	,002	,088	,002	,000

- 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.

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	,254	,272	,248	,208	,281	1	,316	,444**	,377*	,417*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,141	,114	,151	,230	,102		,064	,008	,025	,013	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.7	Pearson Correlation	,308	,698**	,586**	,408*	,583**	,316	1	,527**	,443**	,575**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,000	,015	,000	,064		,001	,008	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.8	Pearson Correlation	,287	,478**	,324	,233	,496**	,444**	,527**	1	,407*	,450**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,095	,004	,058	,177	,002	,008	,001		,015	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.9	Pearson Correlation	,359*	,307	,328	,501**	,293	,377*	,443**	,407*	1	,703**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,034	,073	,054	,002	,088	,025	,008	,015		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y1.10	Pearson Correlation	,397*	,702**	,363*	,554**	,512**	,417*	,575**	,450**	,703**	1	,818**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000	,032	,001	,002	,013	,000	,007	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerj a	Pearson Correlation	,343*	,767**	,645**	,668**	,706**	,582**	,807**	,702**	,686**	,818**	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



X1.5	Pearson Correlation	,296	,414*	,322	,382*	1	,304	,433**	,466**	,561**	,522**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,084	,013	,059	,024		,076	,009	,005	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,407*	,262	,337*	,517**	,304	1	,230	,488**	,370*	,409*	,627**
	Sig. (2-tailed)	,015	,128	,048	,001	,076		,184	,003	,029	,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,419*	,455**	,542**	,204	,433**	,230	1	,422*	,617**	,358*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,012	,006	,001	,240	,009	,184		,011	,000	,035	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,312	,402*	,230	,366*	,466**	,488**	,422*	1	,464**	,513**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,068	,017	,184	,031	,005	,003	,011		,005	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	,413*	,330	,495**	,285	,561**	,370*	,617**	,464**	1	,501**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,014	,053	,002	,097	,000	,029	,000	,005		,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	,361*	,365*	,354*	,427*	,522**	,409*	,358*	,513**	,501**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,033	,031	,037	,011	,001	,015	,035	,002	,002		,000

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.



© H a

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,638**	,720**	,668**	,613**	,693**	,627**	,690**	,689**	,739**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a Ri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,765	11

c. Komitmen Organisasi

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Komitmen Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,301	,385 [*]	,419 [*]	,214	,511**	,681**
	Sig. (2-tailed)		,079	,023	,012	,216	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,301	1	,411 [*]	,552**	,402 [*]	,082	,629**
	Sig. (2-tailed)	,079		,014	,001	,017	,639	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,385 [*]	,411 [*]	1	,488**	,375 [*]	,407 [*]	,735**
	Sig. (2-tailed)	,023	,014		,003	,026	,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35

arif Kasim Ria

- 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.

X2.4	Pearson Correlation	,419 [*]	,552 ^{**}	,488 ^{**}	1	,409 [*]	,444 ^{**}	,779 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,012	,001	,003		,015	,008	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,214	,402 [*]	,375 [*]	,409 [*]	1	,418 [*]	,675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,216	,017	,026	,015		,013	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,511 ^{**}	,082	,407 [*]	,444 ^{**}	,418 [*]	1	,698 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,639	,015	,008	,013		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,681 ^{**}	,629 ^{**}	,735 ^{**}	,779 ^{**}	,675 ^{**}	,698 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,775	7



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. Kepuasan kerja

		Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	kepuasan kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	,619**	,228	,225	,412*	,180	,286	,270	,095	,267	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000	,188	,194	,014	,301	,096	,116	,587	,120	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,619**	1	,128	,194	,383*	,192	,377*	,435**	,010	,180	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000		,463	,265	,023	,268	,026	,009	,954	,301	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,228	,128	1	,133	,098	,278	,383*	-,075	,355*	,118	,469**
	Sig. (2-tailed)	,188	,463		,447	,575	,106	,023	,669	,036	,499	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,225	,194	,133	1	,452**	,243	,234	,317	,184	,344*	,524**
	Sig. (2-tailed)	,194	,265	,447		,006	,160	,176	,064	,289	,043	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,412*	,383*	,098	,452**	1	,130	,350*	,489**	,119	,428*	,634**
	Sig. (2-tailed)	,014	,023	,575	,006		,458	,039	,003	,496	,010	,000



	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,180	,192	,278	,243	,130	1	,212	,367*	,472**	,315	,590**
	Sig. (2-tailed)	,301	,268	,106	,160	,458		,222	,030	,004	,065	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.7	Pearson Correlation	,286	,377*	,383*	,234	,350*	,212	1	,216	,211	,302	,612**
	Sig. (2-tailed)	,096	,026	,023	,176	,039	,222		,212	,224	,078	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.8	Pearson Correlation	,270	,435**	-,075	,317	,489**	,367*	,216	1	,336*	,430**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,116	,009	,669	,064	,003	,030	,212		,049	,010	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.9	Pearson Correlation	,095	,010	,355*	,184	,119	,472**	,211	,336*	1	,160	,502**
	Sig. (2-tailed)	,587	,954	,036	,289	,496	,004	,224	,049		,359	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.10	Pearson Correlation	,267	,180	,118	,344*	,428*	,315	,302	,430**	,160	1	,569**
	Sig. (2-tailed)	,120	,301	,499	,043	,010	,065	,078	,010	,359		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
kepuasan	Pearson Correlation	,660**	,641**	,469**	,524**	,634**	,590**	,612**	,619**	,502**	,569**	1

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.



kerja	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,777	10

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47889565
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,089
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

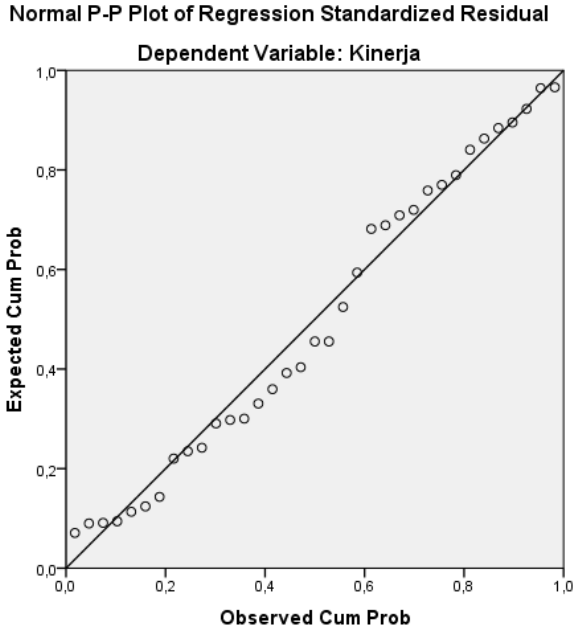
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

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.



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,089	3,303		-,330	,744		
	Budaya Organisasi	,294	,114	,298	2,588	,015	,362	2,759
	Komitmen Organisasi	,545	,156	,349	3,494	,001	,482	2,076
	kepuasan kerja	,408	,110	,390	3,708	,001	,434	2,302

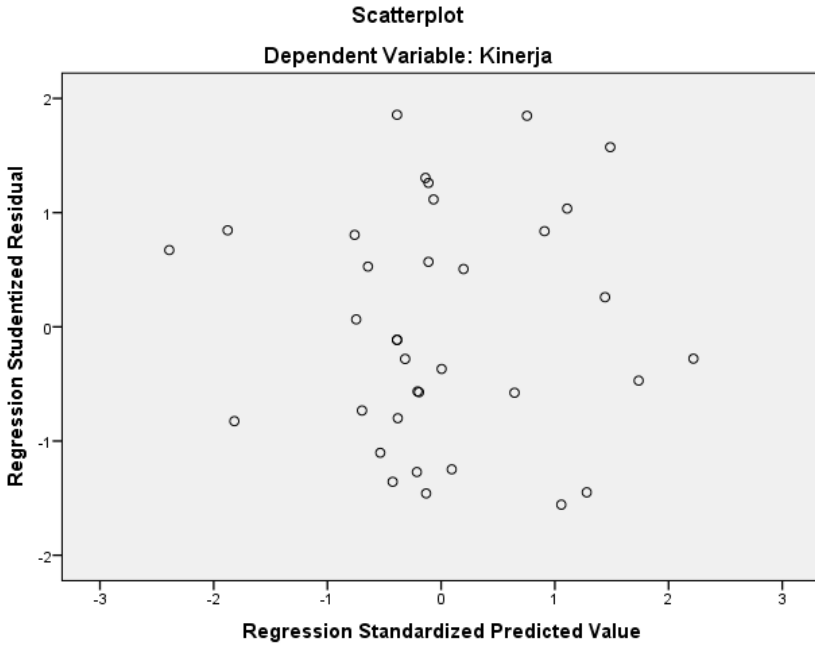
a. Dependent Variable: Kinerja



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. Uji Heteroskedastisitas



d. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,851	,836	1,54880	2,198

- a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja



3. Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,089	3,303		-,330	,744
	Budaya Organisasi	,294	,114	,298	2,588	,015
	Komitmen Organisasi	,545	,156	,349	3,494	,001
	kepuasan kerja	,408	,110	,390	3,708	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,089	3,303		-,330	,744
	Budaya Organisasi	,294	,114	,298	2,588	,015
	Komitmen Organisasi	,545	,156	,349	3,494	,001
	kepuasan kerja	,408	,110	,390	3,708	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

- 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.



ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424,323	3	141,441	58,963	,000 ^b
	Residual	74,362	31	2,399		
	Total	498,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

c. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,922 ^a	,851	,836	1,54880	2,198

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/926/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 03 Februari 2022 M
 1 Rajab 1443 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis
 Kabupaten Siak Provinsi Riau
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Setia Ningsih
 NIM. : 11870120312
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Masrihyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

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.


PT CAPELLA DINAMIK NUSANTARA

SURAT KETERANGAN

Pimpinan PT. Capella Dinamik Nusantara Kandis dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Setia Ningsih
 NIM : 11870120312
 Jurusan : Manajemen
 Universitas : Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di PT. Capella Dinamik Nusantara-Kandis dengan judul penelitian **“Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan kandis kabupaten Siak Provinsi Riau”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kandis, 25 April 2022

Hormat Kami,

PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA
KANTOR PERJALANAN KANDIS

Surono, SE

Pimpinan

Head Office : MEDAN Jl. Sekip Baru No. 3-5 Tel. 061-4524418 Fax. 4523830-4142508 www.cdn.co.id & e-mail : ho@cdn.co.id
 Riau Regional Office : PEKANBARU Jl. Soekarno-Hatta No. 88 Tel. 0761-7892077-7892061 Fax. 7892066-7892067 e-mail : rro@cdn.co.id
 Kepri Regional Office : BATAM Komp. Puri Industrial Park 2000 Blok C No.3 Batam Centre Tel. 0778 4809010 Fax. 0778 4809009 e-mail : kro@cdn.co.id
 Representative : JAKARTA Jl. Sunter Paradise Timur Raya Blok G No. 4-5 Tel. 021-6401001 Fax. 6401003 e-mail : cdnjkt@cdn.co.id

BIOGRAFI PENULIS



Setia Ningsih, lahir di Sam-Sam, Kec.Kandis pada tanggal 10 Juni 2000. Anak dari Ayahanda Jamal Abidin dan Ibunda Marta Ritawati. Penulis merupakan anak ketiga dari 3 bersaudara. Penulis mengawali pendidikan di MI Al-Muqarrabin yang berada di Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Kandis, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Kandis dan lulus pada tahun 2018.

Pada tahun 2018, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Islam Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia. Akhirnya pada hari Selasa 14 Juni 2022 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan **LULUS** dengan Judul Skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Capella Dinamik Nusantara Kecamatan Kandis Kabupaten Siak Provinsi Riau”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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