

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

SKRIPSI

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19



Oleh:

RONI HASBURRAHMAN
NIM. 11571103140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RONI HASBURRAHMAN
 NIM : 11571103140
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
 JUDUL : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA
 PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19.
 TANGGAL UJIAN : 14 JULI 2022

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

DEKAN



Dr. H. MAHYARNI, SE., M.M
NIP. 19700826 199903 2 001

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

NAMA
NIM
URUSAN
FAKULTAS
JUDUL

HARI/TANGGAL UJIAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: RONI HASBURRAHMAN
 : 11571103140
 : SI MANAJEMEN
 : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
 KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
 KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI
 COVID-19.
 : KAMIS, 14 JULI 2022

Tim Penguji

Ketua
ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Sekretaris
MARTHA HASANAH, SH, MH

Penguji I
Dr. MAHENDRA ROMUS, M. Ec

Penguji II
DESVA EMTI, SE, M.Si

UIN SUSKA RIAU

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



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:
 Nama : RONI HASBURRAHMAN
 NIM : 11571103140
 Tempat Tgl. Lahir : Air Tiris, 17 Mei 1997
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi :

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
 DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 8 Juli 2022
 Yang membuat pernyataan



RONI HASBURRAHMAN
 NIM. 11571103140

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

SKRIPSI

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana (S1)
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

RONI HASBURRAHMAN
NIM. 11571103140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2022**



ABSTRAK

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19

RONI HASBURRAHMAN
NIM. 11571103140

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 132 orang, sementara sampel berjumlah 100 dengan teknik *random sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,733 menjelaskan variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19 sebesar 73,3% sementara 26,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbi'l'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Selama Masa Pandemi Covid-19”**

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak yang selalu memberikan motivasi, doa, bimbingan serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda dan Ibunda tercinta yang membesarkan, memberikan cinta dan pengorbanan yang tidak kenal lelah serta tidak pernah lupa mendo'akan penulis dan menjalani perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Serta untuk keluarga dan teman – teman yang selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi SE, MM selaku Sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Ibu Henni Indrayani, SE, MM. selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

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

9. Ibu Lusiawati, SE. M.B.A selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.
10. Seluruh dosen dan staff pengajar fakultas ekonomi dan ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Kepada perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang memberikan dan membantu dalam menemukan buku-buku sebagai referensi dan memudahkan saya dalam penulisan skripsi.
12. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam penyusunan penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh ALLAH SWT. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, Juli 2022
Penulis,

RONI HASBURRAHMAN
11571103140



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kinerja.....	13
2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.4 Pandangan Islam.....	32
2.5 Penelitian Terdahulu.....	35
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	37
2.7 Kerangka Pemikiran	40
2.8 Definisi Operasional Variabel	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	42
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Instrumen Penelitian.....	45
3.6 Uji Kualitas Data.....	46
3.7 Uji Asumi Klasik	47
3.8 Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	51
4.1 Sejarah Kota Pekanbaru	51



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2 Kondisi Geografis	51
4.3 Visi dan Misi	53
4.4 Struktur Organisasi.....	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Karakteristik Responden	57
5.2 Deskripsi Variabel.....	59
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	63
5.4 Uji Asumsi Klasik	65
5.5 Analisis Data Penelitian	68
5.6 Pembahasan.....	72
BAB VI PENUTUP	79
6.1 Kesimpulan	79
6.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.....	56
Gambar 5.1	Uji Normalitas P - Plot.....	65
Gambar 5.2	Uji Heteroskedastisitas	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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi, hal ini disebabkan karena manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam suatu organisasi atau lembaga pemerintah sehingga terwujud tujuan sistem pemerintahan yang baik berdasarkan kinerja yang dihasilkan.

Pengukuran kinerja sangat penting dilakukan, karena untuk menilai akuntabilitas organisasi atau lembaga pemerintahan dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa pengukuran kinerja dilakukan dengan dua cara. Pertama, membandingkan realisasi kinerja dengan sasaran (target) kinerja yang dicantumkan dalam lembaran/dokumen perjanjian kinerja dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD tahun berjalan. Kedua, membandingkan realisasi kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan sasaran (target) kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Kementerian Negara/Lembaga/Rencana Strategis SKPD.

Munculnya pandemi Covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia mengakibatkan keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi terkena dampaknya, Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi di masa pandemi covid-19 ini atau di masa yang akan datang. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap organisasi menginginkan pegawainya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Peran sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Kondisi Covid-19 berdampak pada kepanikan akan terpapar virus covid 19 karena mudahnya virus ini tersebar. Dan dari segi kebutuhan hubungan sosial, dampak pandemi yang terjadi membuat harus adanya pembatasan dalam melakukan hubungan sosial (*social distancing*), hal ini berdampak pada kurangnya koordinasi antar karyawan terkait pekerjaan. Hal tersebut tentunya dapat menurunkan kinerja mereka

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok dan kewajiban membantu walikota dalam menyusun kebijakan dan mengoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Selama masa Virus Covid-19, pencapaian kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru di rasa belum maksimal, hal ini karena adanya perubahan sistem kerja, dimana perubahan sistem kerja di masa Virus Covid-19 yaitu pegawai yang biasanya bekerja di kantor diharuskan bekerja dari rumah masing-masing untuk memutus rantai penyebaran Covid-19. Bekerja dari Rumah atau *Work From Home* merupakan budaya baru di Indonesia, dalam penerapan *Work From Home* Ini banyak kendala yang dihadapi pegawai yang

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



pada akhirnya mempengaruhi penyelesaian pekerjaan sehingga kinerja yang diharapkan tidak maksimal.

Keputusan untuk beroperasi secara *Work From Home* (WFH), namun ada juga beberapa organisasi yang tetap menjalankan kegiatannya dengan beroperasi langsung bekerja di kantor atau *work from office* (WFO) dengan syarat memperhatikan protokol kesehatan. Dengan munculnya pandemi covid-19 para pimpinan organisasi mengkhawatirkan dampak pandemi covid-19 akan membuat kinerja karyawan menurun akibat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya apabila menurunnya diakibatkan karena pelatihan yang tidak sesuai, motivasi kerja rendah dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Beberapa perusahaan yang tetap melaksanakan WFO seperti usaha kesehatan, usaha bahan panganan perusahaan teknologi informasi. Salah satu perusahaan yang tetap.

Permasalahan lainnya adalah komunikasi yang tidak memadai. Seringkali pegawai tidak bisa dihubungi oleh atasan disaat jam kerja. Komunikasi menjadi tantangan terbesar saat melakukan *Work From Home*. Untuk itu harus selalu online dan mudah dihubungi, sehingga saat ada diskusi atau koordinasi tidak ketinggalan informasi. Seketariat Daerah Pekanbaru memiliki berbagai macam cara dan program kerja untuk meningkatkan kinerja akan tetapi, tidak semua pegawai mampu melaksanakan dan menyelesaikan berbagai program kerja Seketariat Daerah dengan baik dan tepat waktu. Pegawai cenderung berpikiran santai dan tidak peduli dengan target yang harus dicapai sehingga pegawai dinilai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah di Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19. Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya komitmen, kepemimpinan dan disiplin kerja.

Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis dan fisik karyawan untuk selalu ingin terlibat dan loyal serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas tertentu di suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah lembaga pemerintahan sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik dalam bekerja sehingga hal ini akan memberikan dampak yang baik dalam pencapaian kinerja yang diharapkan, dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan seorang pegawai pada level kinerja didalam suatu lembaga pemerintahan.

Permasalahan komitmen organisasi terlihat pada penerapan kerja dari rumah (*Work From Home*) dimana masih banyak pegawai yang dirasa terlalu santai pada saat kerja dirumah, terlihat dari kurangnya interaksi dan komunikasi antar atasan serta sesama pegawai dalam menyelesaikan setiap laporan 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.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Selain itu, pegawai juga telat dalam menyampaikan setiap laporan kerja yang harus diselesaikan dengan cepat.

Selain faktor komitmen organisasi, faktor lainnya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah Instansi, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena Instansi membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi pegawainya yang diharapkan akan berdampak baik bagi Instansi ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru dimana peran seorang pemimpin mengatakan bahwa pimpinan hanya bisa memberikan arahan, contohnya pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *metting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung, keluhan ini langsung disampaikan oleh pegawai pada saat wawancara. Selain itu, terkadang pimpinan jarang berada ditempat sehingga peran pemimpin terasa kurang maksimal.

Selain itu, kedisiplinan juga dapat menjadi permasalahan yang dihadapi pegawai dimasa pandemi Covid-19. Permasalahan kedisiplinan seorang pegawai dalam mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa

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

disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggap jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut.

Sistem bekerja dari rumah (*Work From Home*) bukan berarti libur, seluruh pegawai tetap bekerja untuk memenuhi target dari masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Penerapan *Work From Home* (WFH) tidak serta merta menjadi hal yang mudah untuk dilakukan oleh pegawai, maka dari itu disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi organisasi untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan.

Tabel berikut adalah tingkat absensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Tahun	Jlh. Kary. (Orang)	Jlh. Hari Kerja (Hari)	Rata-Rata Izin Pegawai / Orang (1 Tahun)	%	Rata – Rata Keterlambatan Pegawai / Orang (dalam 1 Tahun)	%
2017	135	240	13	5,4	17	7,1
2018	138	240	14	5,8	21	8,8
2019	140	240	18	7,5	28	11,7

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

2020	138	240	20	8,3	26	10,8
2021	132	240	26	10,8	42	17,5

Sumber Data : Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menjelaskan mengenai data absensi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19 di tahun 2020 dimana rata – rata pegawai yang izin untuk selama setahun berjumlah 20 kali (8,3%) sedangkan tingkat keterlambatan rata – rata pegawai dalam setahun sebanyak 26 kali (10,8%). Sedangkan pada tahun 2021 dimana rata – rata izin pegawai selama setahun berjumlah 26 kali (10,8%) sedangkan tingkat keterlambatan rata – rata pegawai dalam setahun sebanyak 42 kali (17,5%), hasil ini menunjukkan bahwa selama tahun 2020 dan 2021 tingginya angka izin dan keterlambatan pegawai menggambarkan masih rendahnya kedisiplinan pegawai selama bekerja dimasa pandemi covid – 19 walaupun sudah dibuat aturan kebijakan oleh pemerintah mengenai sistem dan waktu kerja pegawai selama masa pandemi.

Disiplin kerja yang semakin tinggi, maka kinerja pada pegawai juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Namun, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja juga semakin rendah, dimana selama *work from home* pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru harus mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan sebagai berikut :

1. Mengikuti Jadwal *Work From Home* (WFH) sesuai dengan yang telah ditetapkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Selama melaksanakan WFH tidak diperkenankan meninggalkan rumah kecuali ada hal-hal yang mendesak. Senantiasa *handphone* dalam keadaan aktif.
3. Membuat laporan setiap hari kepada atasan langsung dengan menggunakan blanko sebagaimana terlampir
4. Apabila akan kembali masuk ke kantor pegawai diharuskan mengikuti Standar Operasional Prosedur Masuk Keluar ruangan
5. Mengisi blanko riwayat perjalanan pegawai dan apabila dibutuhkan kehadiran secara fisik dalam rangka kepentingan dinas di Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, maka tetap diwajibkan hadir.
6. Apabila terasa sakit sesuai dengan gejala infeksi COVID-19 maka segera laporkan ke atasan dan melakukan pemeriksaan.

Maka untuk mencapai kinerja yang maksimal tentunya sebuah organisasi pemerintahan harus mendorong setiap pegawainya agar dapat bekerja dengan maksimal dengan membangun komitmen organisasi yang baik, mendorong tingkat tanggung jawab setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mendorong kedisiplinan pegawai dalam mematuhi setiap aturan – aturan yang berlaku didalam organisasi.

Maka berdasarkan paparan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19**”.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19 ?.
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru masa pandemi Covid-19 ?.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19 ?.

1.3 Tujuan Penelitian

Sementara dari rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan didalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut :

1. Bagi penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti.

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak – pihak yang berkepentingan dalam menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai.
3. Bagi akademisi, diharapkan sebagai bahan masukan maupun sumbangan pemikiran dalam pengkajian masalah manajemen sumber daya manusia dengan meneliti masalah yang sama, serta sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang peneliti peroleh selama menjalankan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan refrensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh 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

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi (2014) Manajemen sumber daya manusia dimana proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sementara menurut Nawawi (2014) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain. Ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

- 1) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, usaha dan kesempatan. (Hasibuan, 2015).

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

Sementara menurut (Rivai, 2016) kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai pada tindakan pencapaian pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diperlukan, kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Sementara menurut (Mangkunegara, 2013) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Manurut (Mangkunegara, 2013) secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja diantara adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.2.3 Indikator Kinerja

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan dalam bekerja diantara adalah sebagai berikut : (Kasmir, 2016)

- 1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
 - a) Melihat kualitas kerja sesuai dengan proses
 - b) Melihat kualitas kerja berdasarkan kesempurnaan
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah siklus aktifitas atau jumlah unit yang diselesaikan
 - a) Kemampuan dalam mencapai target yang diberikan perusahaan
 - b) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

- 3) Ketepatan Waktu, tingkat aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output juga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
 - a) Mampu memaksimalkan waktu kerja dengan baik
 - b) Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.
- 4) Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - a) Mampu memanfaatkan setiap fasilitas dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan
 - b) Mampu bekerja sama dengan reka secara efektif dalam meningkatkan kinerja
- 5) Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan maupun bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
 - a) Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri
 - b) Dapat menyelesaikan setiap permasalahan tanpa campur tangan orang lain

2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kaswan (2011) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. Karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan,



motivasi, sikap dan keperibadian karyawan. Input mengacu pada intruksi yang memberitahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan. Output merujuk kepada standar kinerja. Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama bekerja.

Mahmudi (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu kontrak multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi : pengetahuan, keterampilan atau keahlian (*skill*), pengalaman, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dalam tim *leader*.

3) Faktor Tim

Faktor ini meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Faktor ini meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, program pelatihan, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual

Faktor ini meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Wirawan (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor – faktor yaitu, faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan.

1) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Di tahap pelaksanaan tugas yang di bebankan pada karyawan memerlukan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

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

3) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan adalah faktor – faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia



berkembang. Faktor – faktor bawaan misalnya : bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan.

Selain itu, menurut Kasmir (2016) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian akan memberikan kinerja baik pula, dan pula sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik demikian juga sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan dari dalam diri maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpinan

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik demikian pula sebaliknya.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan



prasarana., serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan dapat membuat suasana kerja semakin kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun kondisi perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia tentu akan memertahan ritme kerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau perturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan akan janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Diindungi Undang-Undang

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

dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

a. **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. (Sterrs dan Porter, 2014).

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kreitner dan Kinicki (dalam Kaswan 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Steers dan Porter (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Mayer (dalam Robbins, 2012), menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah dalam mengukur komitmen organisasi diantaranya adalah :

- a) *Affective commitment* yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai – nilainya.
 - i. Keterikatan secara emosional



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- ii. Keterlibatan individu didalam organisasi
- b) *Continuance commitment* yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi
 - i. Menetap dalam organisasi karena kebutuhan
 - ii. Pertimbangan dalam meninggalkan organisasi
- c) *Normative commitment* yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi.
 - i. Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena moral.
 - ii. Kewajiban bertahan dalam organisasi karena loyalitas.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Blancard dan Hersey (dalam Sutrisno, 2014), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sedarmayanti (2015), kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai keinginannya. Menurut Simamora (2016), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap sikap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan, dan menyetuskan ide.

1) Unsur – Unsur Kepemimpinan

Menurut Umam (2012), unsur-unsur dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a) Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
- b) Adanya orang lain yang dipimpin.

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

- c) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
- e) Berlangsung berupa proses didalam institusi, organisasi atau kelompok.

2) Tanggung Jawab dan Wewenang Kepemimpinan

Menurut Mangkunegara (2014), tanggung jawab dan wewenang seorang pemimpin adalah :

1. Memelihara struktur kelompok, menjamin interksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
2. Menyingkonkan ideologi, ide, pikiran, dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
4. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
5. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kepaduan kelompok, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
6. Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.
7. Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas. Juga membantu adaptasi



mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal ditengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan anggota kelompok setiap harinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kepemimpinan pada dasarnya menunjukkan perlu adanya pengarahan kepada karyawan atau bawahan, serta membantu mereka agar bisa mengatasi kesulitan-kesulitan, dan memudahkan mereka dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan yang telah ditentukan.

3) Indikator Kepemimpinan

Berikut adalah indikator didalam menilai kepemimpinan adalah sebagai berikut (Kartono, 2014) :

a) Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

- i. Kemampuan mengambil keputusan secara objektif
- ii. Kemampuan mengambil keputusan dengan tegas

b) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- i. Kemampuan mendorong bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan
- ii. Kemampuan dalam mendukung setiap pelaksanaan pekerjaan

c) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

- i. Memiliki komunikasi dan jelas dalam menyampaikan pekerjaan
- ii. Memiliki komunikasi yang baik secara lisan maupun tulisan

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

- i. Kemampuan membuat orang lain mengikuti setiap arahan



- ii. Memiliki kekuasaan demi kepentingan perusahaan

c. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2014) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

1) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum.



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

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

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja seseorang diantaranya adalah sebagai berikut :

a) Taat Terhadap Aturan Waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan .

- i. Taat terhadap jam masuk kerja sesuai dengan peraturan
- ii. Taat terhadap jam pulang kerja sesuai dengan peraturan

b) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

- i. Taat terhadap peraturan dasar tentang cara berpakaian
- ii. Taat dalam bertingkah laku dalam pekerjaan

c) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Bekerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- i. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan



- ii. Bertanggung jawab dalam menjaga hubungan baik dengan unit kerja lain

2.4 Pandangan Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al- qur'an Surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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.

Kinerja merupakan hasil kerja nyata yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya, penghargaan Islam terhadap kinerja bukan hanya sekedar panjang alegoris, penghias retorika, pemanis bahan pidato, indah dalam pernyataan tetapi kosong dalam kenyataan. Kinerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga kinerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saya

menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah. Apabila kinerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang malas tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk alam kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang hina dari binatang.

Sementara disiplin merupakan suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk taat dan bisa mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat atau disepakati. Disiplin telah menjadi satu ilmu yang diajarkan dalam ajaran agama Islam. Disiplin biasanya dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr 103.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu shalat fardhu yang mempunyai waktu awal dan akhir sehingga setiap manusia harus shalat dengan waktu yang telah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah. Disiplin juga merupakan sifat orang yang bertakwa. Dalam ajaran Islam, banyak ayat Alquran dan hadist, yang memerintahkan kita untuk disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Allah SWT. Selain disebutkan dalam Surat Al-Ashr, dalam Surat An-Nisa ayat 59 juga menjelaskan tentang kepatuhan, kedisiplinan menaati suatu aturan.

وَالرَّسُولَ اللَّهُ إِلَىٰ فَرَدُّهُ شَيْءٍ فِي تَنَازَعْتُمْ فَإِن مِّنكُمْ أَمْرٌ وَأُولَىٰ الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا الَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ بآيَاتِهَا تَتَوَاتَرًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ الْآخِرُ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تُؤْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ

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

Di samping mengandung arti taat dan patuh pada peraturan, disiplin juga mengandung arti kepatuhan kepada perintah pemimpin, perhatian dan kontrol yang kuat terhadap penggunaan waktu, tanggung jawab atas tugas yang sedang diamanahkan, serta kesungguhan terhadap bidang keahlian yang ditekuni.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Daulay et all (2019)	Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi	Hasil penelitian menjelaskan : 1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan	<p>kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Secara simultan komitmen organisasi, tanggung jawab dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Akila (2018)	Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang	<p>Hasil penelitian menjelaskan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja 2. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja 3. Secara simultan tanggung jawab dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja
3	Novita et all (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)	<p>Hasil penelitian menjelaskan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja 3. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.
4	Syarkarni (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
5	Septiana dan Widjaja (2020)	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya	<p>Hasil penelitian menjelaskan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh 36egative terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 4. Secara simultan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
6	Gede dan Piartini (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang</p>

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

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

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

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

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

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar	dimoderasi oleh motivasi kerja
7	Siswanto dan Hamid (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi <i>Human Resource Management Compensation and Benefits</i> PT Freeport Indonesia)	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Shahara dan Rahmawati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalas Media Informatika Jakarta	Hasil penelitian menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2014). Pihak manajemen harus bisa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan cara menanamkan komitmen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawannya terhadap organisasi. Rendahnya komitmen didalam suatu organisasi menunjukkan kurangnya tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Aulia (2021) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Tobing (2019) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah H_1 : Diduga Komitmen Organisasi Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja.

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2015), kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja yang kondusif agar tercapainya kinerja yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Semakin baik cara memimpin seorang pemimpin maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional 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.

terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini (Robbins dan Judge, 2014).

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Gede dan Piartini (2018) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Shahara dan Rahwamati (2021) yang juga menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah H_2 : Diduga Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Yulk (dalam Siagian, 2015), bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Moenir (dalam Tohardi, 2014), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas 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.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerjakaryawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian Tarigan dan Priyanto (2021) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Pricilla (2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis dalam penelitian adalah H_3 : Diduga Disiplin Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja.

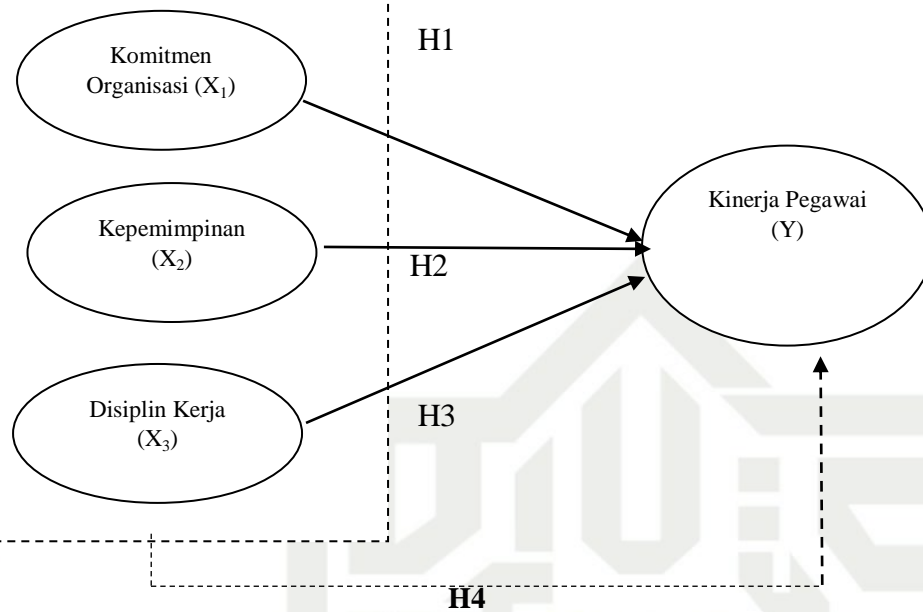
2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan mengenai hubungan variabel maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Sumber : Luthans (2014), Sedarmayanti (2015) serta Yulk (dalam Siagian, 2015)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2 Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, usaha dan kesempatan. (Hasibuan, 2015).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Kasmir, 2016)	Ordinal
2	Komitmen Organisasi (X ₁)	Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Kaswan (2017)	1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> Allen dan Mayer (dalam Robbins, 2012).	Ordinal
3	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah	1. Kemampuan	Ordinal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Skala
(X ₂)		bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai keinginannya. (Sedarmayanti, 2015)	mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan berkomunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan (Kartono, 2014)	
4 (X ₃)	Disiplin Kerja	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja (Sutrisno, 2016)	Ordinal

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 dilaksanakan pada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Abdul Rahman Hamid, Kelurahan Tuah Negeri, Kecamatan Tenayan Raya, Komplek Perkantoran Walikota Pekanbaru Riau. Waktu penelitian dimulai dari Januari hingga juni 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data**3.2.1 Jenis data**

Menurut **Sugiyono (2015)**, jenis data dibedakan menjadi 2, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Menurut **Sugiyono (2015)** data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang, sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data data lain yang diambil dari dokumen organisasi.

b. Data Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2015)** data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya



diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder (Sugiono, 2015).

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel komitmen organisasi, tanggung jawab, disiplin kerja dan kinerja yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari buku-buku, laporan-laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian dimana elemen adalah unsur terkecil yang merupak sumber data yang diperlukan (Sugiyono, 2015). Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini yang dijadikan populasi adalah jumlah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seluruh pegawai yaitu 132 orang pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi, **Sugiyono (2015)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti bisa menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan suatu pengukuran yang dapat menghasilkan jumlah. Jumlah sampel (*size of sample*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

E = Presentasi tingkat kesalahan yang di toleransi 5%

Dengan menggunakan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel sebanyak :

$$n = \frac{132}{1+132 (0,05)^2} = 99,25 \text{ dibulatkan menjadi } 100 \text{ orang}$$

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.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *random sampling*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah :

- a) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden.
- b) Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1
Instrument Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2



5	Sangat Tidak Setuju	1
---	---------------------	---

Sumber : Sugiyono, 2015

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut **Ghozali (2013)** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi product moment dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pertanyaan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai product moment atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2013)** mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur objek yang sama. Suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki

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

nilai alpha cronbach's $> 0,60$. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisioner.

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

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2013)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data berdistribusi normal maka grafik histogramnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (**Ghozali, 2013**). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolernce (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat

dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 10$ maka tolerance, = $1/10=0,1$ (Ghozali, 2011).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2013) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Regresi Linear Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Variabel depenten yang diprediksikan (kinerja pegawai)

a =Konstanta

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kepemimpinan

X3 = Disiplin Kerja

B₁b₂ b₃ =Koefisien Regresi (Parsial)

€ = Standar eror

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8.2 Uji F Simultan

Menurut (Ghozali, 2013) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel tergangungnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggu maka model persamaan regresi masuk kedalam kriteria cocok. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*)- $n-(k-1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 - H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap terikat..
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 - H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap terikat..

3.8.3 Koefisien Determinasi

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

dependen. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode *Skala Likert*.

3.8.4 Uji T Parsial

Nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (pervariabel) variabel bebas terhadap variabeltergantungnya. (Ghozali, 2013). Adapun kriteria kepuasan konsumen yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1.) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:
 - H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap terikat.
- 2.) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka:
 - H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel bebas terhadap terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Kota Pekanbaru

Nama Pekanbaru dahulunya dikenal dengan nama “Senapelan” yang ada pada saat itu dipimpin oleh seorang kepala suku disebut Batin. Daerah yang mulanya sebagai ladang, lambat laun menjadi perkampungan. Kemudian perkampungan Senapelan berpindahke tempat pemukiman baru yang kemudian disebut Dusun Payung Sekaki yang terletak ditepi muara sungai siak.

Namun payung sekaki tidak begitu dikenal pada masanya melainkan Senapelan. Perkembangan Senapelan berhubungan erat dengan perkembangan kerjaan Siak Sri Indrapura. Semenjak Sultan Abdul Jalil Alamudin Syah mempunyai inisiatif untuk membuat pekan di senapelan tetapi tidak berkembang. Usaha yang telah dirintis tersebut kemudian dilanjutkan oleh putranya raja mudah muhammad ali ditempat baru yaitu disekitar pelabuhan sekarang.

Selanjutnya pada hari Selasa tanggal 21 Rajab 1204 H atau tanggal 23 Juni 1784 M berdasarkan musyawarah datuk-datuk empat suku (Pesisir, Lima Puluh, Tanah Datar dan Kampar), negeri senapelan diganti namanya menjadi “Pekan Baru” selajutnya diperigati sebagai hari lahir kota pekanbaru. Mulai saat ini sebutan senapelan sudah ditinggalkan dan mulai populer sebutan “Pekanbaru”, yang dalam bahsa sehari-hari disebut Pekanbaru.

4.2 Kondisi Geografis

Kota Pekanbaru terletak antara 101014’-101034’ Bujur Timur dan 0025’-0045’ Lintang Utara. Dengan ketinggian dari permukaan laut berkisar 5-50 meter.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Permukaan wilayah bagian utara landai dan bergelombang dengan ketinggian berkisar antara 5-11 meter. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 1987 tanggal 7 September 1987 daerah kota pekanbaru diperluas dari 62,96 Km menjadi 446,50 Km, terdiri dari 8 kecamatan dan 45 kelurahan/desa. Dari hasil pengukuran/pematokan dilapangan oleh BPN Tk I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota pekanbaru adalah 632,26 Km.

Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang yang pada akhirnya meningkatnya oula tuntunan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan lainnya. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas, maka dibentuk kecamatan baru dengan perda kota pekanbaru no.4 tahun 2003 menjadi 12 kecamatan dan kelurahan/desa baru dengan perda tahun 2003 menjadi 58 kelurahan/desa. Kota pekanbaru berbatasan dengan daerah kabupaten/kota :

1. Sebelah Utara : Kabupaten Siak dan Kabupaten Kampar
2. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar dan Kabupaten Pelalawan
3. Sebelah Timur : Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
4. Sebelah Barat : Kabupaten Kampar

Kota Pekanbaru merupakan kota terbesar di provinsi riau sekaligus inu kota provinsi. Pada sensus penduduk tahun 2010, penduduk di kota pekanbaru mencapai 850.000 jiwa. Laju perkembangan ekonomi dikota pekanbaru memacu pertambahan penduduk mencapai 71 ribu jiwa dengan kepadatan penduduk sekitar 1.429,6/km. Etnis minangkabau merupakan etnis yang banyak terdapat

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

di kota pekanbaru yang mencapai 37,96% dan etnis yang lain seperti etnis melayu 26,10%, tinghoa 2,5%, batak 11,06%, jawa 15,70% dan lain-lain 6,7%. Satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kota pekanbaru.

4.3 Visi dan Misi

4.1 Visi

Dalam rangka mewujudkan pembangunan jangka panjang sebagaimana tercantum di dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kota Pekanbaru 2005-2025, Visi Kota Pekanbaru adalah **Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa, Pendidikan, serta Pusat Kebudayaan Melayu, Menuju Masyarakat Sejahtera yang Berlandaskan Iman dan Taqwa.**

Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada. Visi merupakan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai dalam 5 (lima) tahun mendatang (*clarity of direction*). Visi juga harus menjawab permasalahan pembangunan daerah dan/atau isu strategis yang harus diselesaikan dalam jangka menengah serta sejalan dengan visi dan arah pembangunan jangka panjang daerah. Dengan mempertimbangkan kondisi daerah, permasalahan pembangunan, tantangan yang dihadapi serta isu-isu strategis, dirumuskan visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan jangka menengah daerah maka Visi Kota Pekanbaru Tahun 2012-2017.



“TERWUJUDNYA PEKANBARU SEBAGAI KOTA METROPOLITAN YANG MADANI“

Penjelasan Visi berdasarkan kata Kunci Kota Metropolitan dan Madani adalah sebagai berikut :

a. Kota Metropolitan

Kota yang berpenduduk lebih dari satu juta jiwa yang memiliki sarana dan prasarana yang terpadu dan memadai dengan konsep pembangunan kota berkelanjutan (*sustainable city*) di bidang ekonomi, ekologi, sosial, dan politik untuk melayani kebutuhan warga kota.

b. Madani

Kota yang memiliki ahlak mulia, peradaban maju, modern, memiliki kesadaran sosial yang kuat, gotong royong, toleran, dalam sistem politik yang demokratis dan ditopang oleh supremasi hukum yang berkeadilan, berpendidikan maju, berbudaya Melayu, aman, nyaman, damai, sejahtera, bertanggungjawab serta berlandaskan iman dan taqwa. Visi ini mendukung visi jangka panjang Kota Pekanbaru untuk menjadikan Kota Pekanbaru sebagai pusat perdagangan, jasa, pendidikan, dan pusat kebudayaan Melayu. Aspek-aspek pembangunan dalam perwujudan Kota Metropolitan yang Madani sejalan dengan visi jangka panjang Kota Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Misi

Untuk mewujudkan Visi tersebut diatas, sesuai dengan harapan terwujudnya Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan yang Madani, maka disusun Misi Pembangunan Kota Pekanbaru 2012-2017 sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi, bermoral, beriman dan bertaqwa serta mampu bersaing di tingkat lokal, nasional dan internasional.
- b. Mewujudkan masyarakat berbudaya melayu, bermartabat dan bermarwah yang menjalankan kehidupan beragama, memiliki iman dan taqwa, berkeadilan tanpa perbedaan satu dengan yang lainnya serta hidup rukun dan damai.
- c. Meningkatkan infrastruktur daerah baik prasarana jalan, air bersih, energi listrik, penanganan limbah, yang sesuai dengan kebutuhan daerah terutama infrastruktur pada kawasan industri, pariwisata serta daerah pinggiran kota
- d. Mewujudkan penataan ruang dan pemanfaatan lahan yang efektif, dan pelestarian lingkungan hidup dalam mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.
- e. Meningkatkan perekonomian daerah dan masyarakat dengan meningkatkan investasi bidang industri, perdagangan, jasa, dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan dengan dukungan fasilitas yang memadai dan iklim usaha yang kondusif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



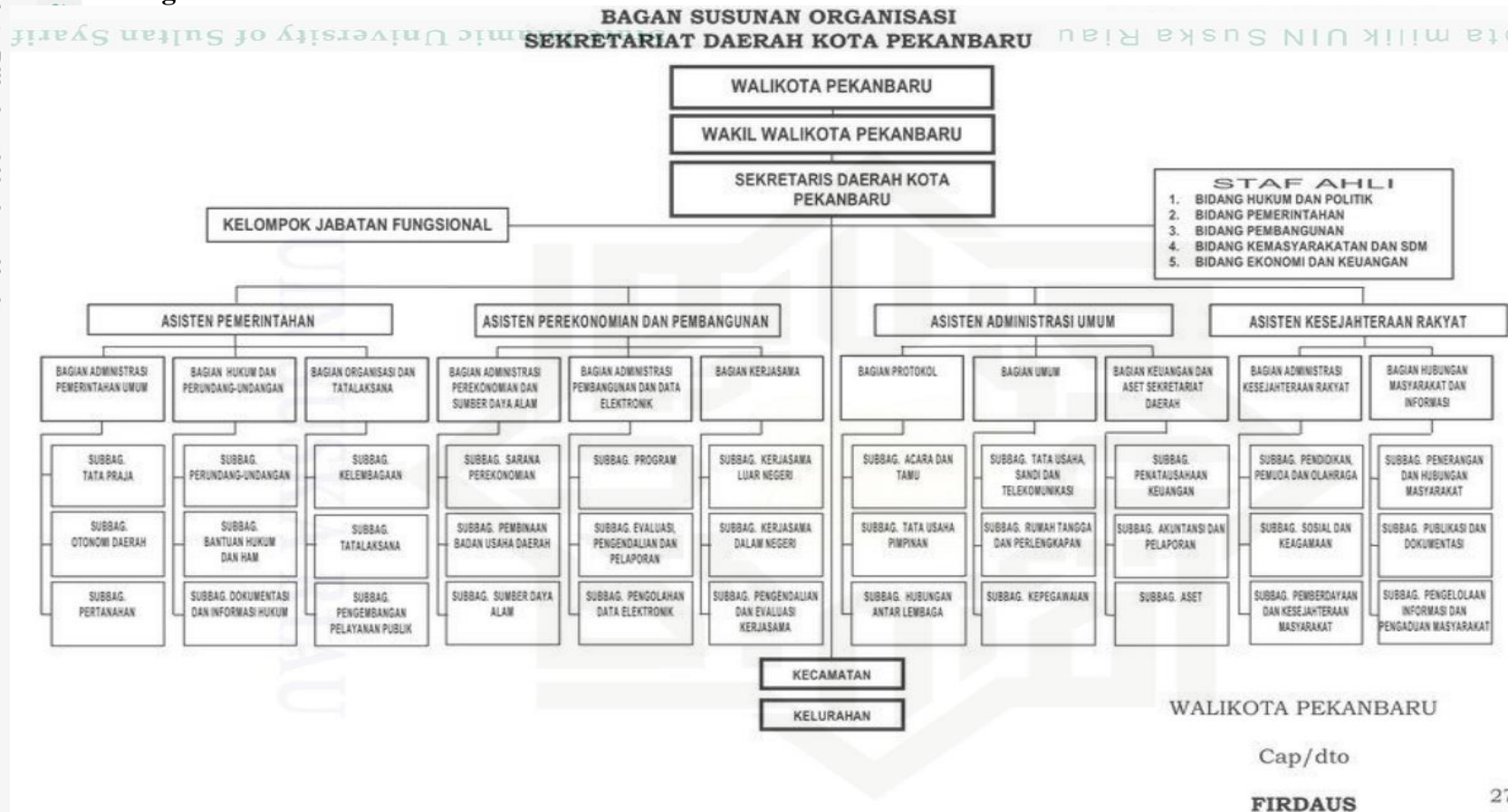
4.4 Struktur Organisasi

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



Sumber : Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru, 2022

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru



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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19.
2. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19.
3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19.
4. Secara simultan variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19. Sementara nilai adjusted R Square sebesar 0,733 menjelaskan variabel komitmen organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru selama masa pandemi Covid – 19 sebesar 73,3% sementara 26,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru diharapkan dapat membangun komitmen kerja yang lebih baik antara organisasi dan pegawainya dalam bekerja pada masa pandemi Covid-19 seperti mengajak pegawai untuk bersama – sama menyelesaikan setiap masalah yang dihadapi dengan anggapan bahwa organisasi menjadi hal yang sangat penting dengan diiringi perasaan loyal terhadap organisasi selama bekerja.
2. Disarankan kepada Pimpinan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru agar dapat memaksimalkan kepemimpinan didalam bekerja seperti mampu mengambil keputusan dengan objektif dengan komunikasi yang jelas baik secara lisan maupun tulisan serta tidak menggunakan jabatan untuk kepentingan diri sendiri diatas kepentingan organisasi dimasa depan.
3. Kepada pegawai Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru disarankan dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja dengan mematuhi aturan – aturan yang ditetapkan seperti pegawai menaati waktu kerja yang telah ditetapkan, pegawai juga diharapkan dapat menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi selama bekerja sehingga pegawai dapat bertanggung jawab dengan penuh terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

kinerja seseorang dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. 2018. Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal JMWE Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018*.
- Aulia Vaidatul. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Volume 1 Nomor 2 April 2021*.
- Daulay R. Kurnia E dan Maulana I. 2019. Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan Volume 1 Nomor 1 Tahun 2019*.
- Fatchul Mu'in. 2014. *Pendidikan Karakter Kontruksi Teoritik dan Praktik*. Yogyakarta : Ar – Ruzz Media.
- Gede I. Komang dan Piartini P. Saroyeni. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang di Moderasi oleh Motivasi Kerja pada BPR Se-Kecamatan Sukawatu Gianya. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 7 Nomor 4 Tahun 2018*
- Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan A. Sucipto I dan Suryadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika Volume 13 Nomor 1 Maret 2020*
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan SP Melayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi Cetakan ke tigas belas)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Hasibuan, Malayu SP, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kamal. 2015. Pengaruh Tanggung Jawab, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend Volume 4 Nomor 1 Juli – Desember 2015. ISSN 2088 -107X*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : CV Trans Info Media.
- Kaswan. 2017. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Luthans Fred. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta : ANDI Offset.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM (Sumber Daya Manusia)*. Bandung : Refika Aditama
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Novita, Sunuharjo B. Swasto dan Ruhana Ika. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 34 Nomor 1 Mei 2016*.
- Octaviani I. Sari dan Pricilla Lidya. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Volume 4 Nomor 1 November 2020*.
- Robbins S.P. dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Pak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung
- Septiana dan Widjaja O. Hannes. 2020. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Jocelyn Anugrah Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020*.
- Shahara N. Putri dan Rahmawati N. Indah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA Volume 9 Nomor 1 Januari 2021*
- Simamora, H. Bilson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto R. Dio dan Hamid Djambur. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi *Human Resource Management Compensation and Benefits* PT Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi (JAB) Volume 42 Nomor 1 Januari 2021*.
- Soejono. 2016. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Steers R. M. dan Porter L. W. 2014. *Motivation and Work Behavior Edisi ke – 3*. New York : Mc Graw Hill Book Company.
- Sugiyono, 2015. *Metodo Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suliyanto, 2011. *Ekonomi Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi
- Sutrisno Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Syakarni. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 3 Nomor 3 November 2017*.
- Tarigan Bersihanta dan Priyatno A. Aji. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Volume 20 Nomor 1 Tahun 2021*.
- Tobing D. Sulianti. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 11 Nomor 1 Maret 2019*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Tohardi. Ahmad. 2014. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Umam, Khaerul. 2012. *“Perilaku Organisasi”*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wirawan, 2013. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Yulk, A.G, 2002. *Leadership in Organizational*. New Jersey : Prentice Hall.
- Yusuf Nurdin. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review Volume 1 Nomor 1 April 2018*.





LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1. KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Roni Hasburrahman, Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya. Informasi yang Bapak/ibu isikan pada kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **“FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID 19”**. Pada program studi S1 Manajemen.

Atas kerjasama dan perhatian Bapak/ibu berikan saya ucapkan terimakasih.

Berilah tanda centang (X) pada kotak yang telah disediakan

A. IDENTITAS RESPONDEN

- 1. Nama : _____
- 2. Umur : _____ Tahun
- 3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- 4. Pendidikan terakhir bapak/ibu adalah : SD/yang sederajat SMA
 SMP Diploma/Sarjana/Pascasarjana
- 5. Lama bekerja : 1 tahun 5-10 tahun
 2 tahun > 10 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai.
- 2. Berilah tanda ceklis (X) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
Keterangan Jawaban :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1. Variabel Komitmen Organisasi (X₁)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	<i>Affective commitment</i>					
1	Saya merasa masalah yang terjadi didalam organisasi menjadi permasalahan saya					
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini.					
	<i>Continuance commitment</i>					
3	Saya merasa rugi untuk meninggalkan organisasi ini					
4	Saya sulit meninggalkan organisasi karena takut tidak mendapatkan pekerjaan di tempat lain					
	<i>Normative commitment</i>					
5	Organisasi ini sudah banyak berjasa bagi kehidupan saya					
6	Saya loyal dengan organisasi ini					

2. Variabel Kepemimpinan (X₂)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kemampuan mengambil keputusan					
1	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan secara objektif					
2	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu mengambil keputusan secara tegas					
	Kemampuan memotivasi					
3	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki kemampuan dalam mendorong bawahan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan					
4	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu mendukung setiap pelaksanaan pekerjaan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	bawahan dengan baik					
	Kemampuan berkomunikasi					
5	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki kemampuan berkomunikasi yang jelas dalam menyampaikan pekerjaan					
6	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki komunikasi yang baik secara lisan maupun tulisan					
	Kemampuan mengendalikan bawahan					
7	Pimpinan di tempat saya bekerja mampu membuat orang lain mengikuti setiap arahnya					
8	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki kekuasaan demi kepentingan organisasi dimasa depan					

3. Variabel Disiplin Kerja (X₃)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Taat terhadap aturan waktu					
1	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
	Taat terhadap aturan perusahaan					
3	Saya menggunakan pakaian dinas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan					
4	Saya berusaha menjaga tingkah laku dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi					
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja					
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya duduki					
6	Saya bertanggung jawab untuk menjaga hubungan kerja dengan unit kerja lain					

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

4. Variabel Kinerja (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan dalam menjaga kualitas pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik					
	Kuantitas					
3	Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target kerja yang diberikan organisasi					
	Ketepatan Waktu					
5	Saya mampu memaksimalkan waktu kerja dengan baik					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
	Efektivitas					
7	Saya dapat memanfaatkan setiap fasilitas kerja dengan baik dalam mendukung penyelesaian pekerjaan					
8	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara efektif dalam meningkatkan hasil kerja					
	Kemandirian					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					
10	Saya mampu menyelesaikan permasalahan dalam bekerja tanpa campur tangan orang lain					

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

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

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

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

TERIMAKASIH





Lampiran 2. Tabulasi Data

Sampel	Komitmen Organisasi							Kepemimpinan								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
sampel 1	5	5	4	5	5	5	29	5	3	5	4	3	5	5	5	35
sampel 2	5	4	4	5	3	4	25	5	4	5	5	4	5	5	4	37
sampel 3	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	5	4	4	35
sampel 4	4	5	4	5	4	5	27	3	3	5	5	3	4	3	5	31
sampel 5	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	5	5	4	37
sampel 6	4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	5	3	4	4	4	33
sampel 7	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	4	5	4	5	37
sampel 8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	5	4	3	3	3	28
sampel 9	5	3	4	5	4	4	25	5	3	5	5	4	4	5	4	35
sampel 10	4	3	3	3	3	4	20	4	3	5	5	4	4	5	4	34
sampel 11	3	4	4	4	4	3	22	3	4	4	5	4	5	3	3	31
sampel 12	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	4	3	27
sampel 13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	3	4	4	4	33
sampel 14	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	3	4	3	28
sampel 15	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	5	2	3	5	3	32
sampel 16	4	3	4	4	3	4	22	5	3	4	4	3	4	5	4	32
sampel 17	5	4	3	3	5	4	24	3	4	3	3	4	2	3	4	26
sampel 18	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	3	5	3	29
sampel 19	4	3	3	4	3	4	21	4	3	5	4	3	4	4	4	31
sampel 20	4	3	5	4	3	4	23	5	4	4	5	4	4	5	4	35
sampel 21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	5	5	3	3	28
sampel 22	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	4	39
sampel 23	3	4	3	3	4	2	19	3	4	3	3	3	5	3	2	26
sampel 24	4	4	3	4	4	5	24	3	4	5	5	5	5	4	5	36
sampel 25	4	2	3	4	2	3	18	4	2	4	4	4	3	4	3	28
sampel 26	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	3	5	5	5	4	35
sampel 27	4	4	3	2	3	4	20	5	4	4	4	4	5	5	4	35
sampel 28	4	2	3	2	2	3	16	4	2	3	3	3	3	4	3	25
sampel 29	4	3	5	5	3	5	25	3	3	5	5	4	5	3	5	33
sampel 30	4	3	3	4	3	4	21	3	3	5	5	4	4	3	4	31
sampel 31	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	5	4	4	4	33
sampel 32	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	5	5	4	4	4	33
sampel 33	4	3	2	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	4	3	27
sampel 34	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	4	5	4	37
sampel 35	4	5	4	3	5	4	25	4	5	4	4	4	4	4	4	33
sampel 36	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	4	5	5	5	38
sampel 37	4	2	3	3	2	4	18	4	3	3	3	3	4	4	4	28
sampel 38	5	5	3	3	4	4	24	5	5	3	3	4	4	5	4	33

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

1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan sebagian atau seluruh isi, gambar, atau tabel yang terdapat dalam publikasi ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

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



©

f Kasim Riau

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

Sampel	Komitmen Organisasi							Kepemimpinan								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
sampel 39	5	5	5	5	4	5	29	3	4	4	5	3	4	3	5	31
sampel 40	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	4	5	4	5	37
sampel 41	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	5	4	5	4	4	33
sampel 42	5	4	4	4	4	5	26	5	3	4	4	4	5	5	5	35
sampel 43	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	3	31
sampel 44	4	4	2	3	4	5	22	4	4	2	3	4	5	4	5	31
sampel 45	4	3	3	4	3	4	21	3	3	5	5	3	4	3	4	30
sampel 46	4	4	3	3	4	3	21	5	4	5	4	4	5	5	3	35
sampel 47	2	3	2	2	3	3	15	2	3	2	2	4	3	2	3	21
sampel 48	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	3	2	2	3	2	19
sampel 49	4	3	2	3	4	3	19	3	3	5	5	3	3	3	3	28
sampel 50	2	4	2	2	2	2	14	2	4	2	3	4	2	2	2	21
sampel 51	3	4	2	3	4	3	19	3	4	3	4	3	3	3	3	26
sampel 52	2	1	2	1	3	2	11	2	3	2	3	3	2	2	2	19
sampel 53	3	3	3	2	3	2	16	3	4	3	2	3	2	3	2	22
sampel 54	3	3	4	3	3	4	20	3	3	4	5	3	4	3	4	29
sampel 55	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	3	4	2	3	2	23
sampel 56	2	3	2	3	2	2	14	2	4	2	3	4	2	2	2	21
sampel 57	3	3	2	2	3	1	14	3	3	3	2	3	2	3	1	20
sampel 58	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	4	3	5	5	5	36
sampel 59	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	3	5	5	4	36
sampel 60	3	2	2	2	2	1	12	2	3	3	2	2	3	3	1	19
sampel 61	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	4	3	26
sampel 62	3	2	3	4	4	4	20	3	2	5	5	2	5	3	4	29
sampel 63	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	2	2	3	3	3	22
sampel 64	4	3	2	3	3	4	19	4	3	3	3	3	4	4	4	28
sampel 65	4	3	4	3	4	2	20	1	3	3	3	2	2	1	2	17
sampel 66	3	3	5	5	3	4	23	3	3	5	5	2	4	3	4	29
sampel 67	4	3	3	2	3	3	18	4	3	3	2	3	4	4	3	26
sampel 68	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	3	3	3	2	3	22
sampel 69	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	4	4	3	2	3	24
sampel 70	2	3	4	2	3	3	17	2	3	5	5	2	2	2	3	24
sampel 71	3	2	2	3	2	2	14	3	2	4	5	4	2	3	2	25
sampel 72	2	3	2	2	3	3	15	2	3	5	5	3	3	2	3	26
sampel 73	4	2	3	3	4	2	18	2	3	3	3	2	2	2	2	19
sampel 74	3	4	3	3	2	3	18	3	2	3	2	2	3	3	3	21
sampel 75	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	4	4	28
sampel 76	4	3	4	3	4	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23
sampel 77	3	2	4	4	2	4	19	3	2	5	5	3	4	3	4	29



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

1. Dianggap sebagai pelanggaran hak cipta apabila: a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau sejenisnya; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Ditangguhkan. UIN Suska Riau. © Halif Kasim Riau

Sampel	Komitmen Organisasi							Kepemimpinan								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
sampel 78	4	2	3	2	2	4	17	4	2	3	2	2	4	4	4	25
sampel 79	2	4	3	3	2	3	17	2	4	3	3	2	3	2	3	22
sampel 80	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	4	2	3	2	2	20
sampel 81	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	3	2	21
sampel 82	4	3	3	4	3	3	20	4	3	5	4	2	3	4	3	28
sampel 83	4	3	3	4	3	4	21	4	3	5	4	3	4	4	4	31
sampel 84	5	4	4	5	4	5	27	5	3	4	5	3	4	5	5	34
sampel 85	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	4	5	3	2	26
sampel 86	2	3	5	5	3	2	20	4	3	5	4	5	4	4	2	31
sampel 87	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	4	4	3	2	3	24
sampel 88	2	3	4	2	3	3	17	2	3	5	5	2	2	2	3	24
sampel 89	3	2	2	3	2	2	14	3	2	4	5	4	2	3	2	25
sampel 90	2	3	2	2	3	3	15	2	3	5	5	3	3	2	3	26
sampel 91	4	2	3	3	4	2	18	2	3	3	3	2	2	2	2	19
sampel 92	3	4	3	3	2	3	18	3	2	3	2	2	3	3	3	21
sampel 93	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	3	3	4	4	4	28
sampel 94	4	3	4	3	4	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23
sampel 95	3	2	4	4	2	4	19	3	2	5	5	3	4	3	4	29
sampel 96	4	2	3	2	2	4	17	4	2	3	2	2	4	4	4	25
sampel 97	2	4	3	3	2	3	17	2	4	3	3	2	3	2	3	22
sampel 98	2	2	3	2	2	2	13	2	2	3	4	2	3	2	2	20
sampel 99	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	3	2	21
sampel 100	4	3	3	4	3	3	20	3	2	3	2	2	3	2	3	20

Sampel	Disiplin Kerja							Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
sampel 2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
sampel 3	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
sampel 4	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
sampel 5	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
sampel 6	4	3	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 7	4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
sampel 8	3	4	3	4	3	4	21	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	42
sampel 9	5	5	5	4	5	5	29	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
sampel 10	4	3	4	4	3	3	21	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
sampel 11	4	3	4	3	4	4	22	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
sampel 12	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37



2. Dilarang mengurniakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah.
- b. Pengutipan tidak boleh menggantikan atau mengurangi nilai atau fungsi dari sumber yang dikutip.

Sampel	Disiplin Kerja							Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 13	4	3	4	2	4	3	20	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	45
sampel 14	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
sampel 15	5	4	3	3	4	3	22	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	41
sampel 16	4	3	4	3	2	4	20	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
sampel 17	2	2	3	2	3	3	15	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	37
sampel 18	4	3	4	3	3	3	20	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	42
sampel 19	5	4	4	3	3	2	21	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
sampel 20	5	3	2	4	3	4	21	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	41
sampel 21	3	3	3	2	3	2	16	4	2	4	4	2	3	4	5	4	2	34
sampel 22	5	5	5	4	4	3	26	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	44
sampel 23	4	4	3	4	3	4	22	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	37
sampel 24	5	5	2	4	4	4	24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
sampel 25	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	38
sampel 26	5	4	4	3	3	4	23	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	42
sampel 27	4	3	4	3	4	3	21	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	44
sampel 28	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
sampel 29	5	5	4	3	5	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 30	5	4	3	4	3	3	22	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
sampel 31	4	3	2	4	3	4	20	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
sampel 32	5	4	4	4	3	4	24	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	47
sampel 33	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	37
sampel 34	3	4	5	4	5	3	24	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
sampel 35	3	4	3	4	3	2	19	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
sampel 36	4	4	3	4	4	3	22	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
sampel 37	5	4	5	5	5	3	27	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	39
sampel 38	5	5	5	4	5	5	29	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	40
sampel 39	3	3	5	4	4	3	22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
sampel 40	3	4	5	3	3	5	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 41	4	3	3	4	3	4	21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
sampel 42	4	4	3	2	4	2	19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 43	4	2	3	4	4	3	20	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45
sampel 44	4	3	3	4	3	3	20	3	4	5	5	3	3	4	5	5	3	40
sampel 45	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	41
sampel 46	4	3	4	2	3	4	20	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
sampel 47	4	3	2	3	3	4	19	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	33
sampel 48	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
sampel 49	4	4	4	3	4	3	22	4	3	2	5	3	5	5	4	5	3	39
sampel 50	5	5	4	4	5	4	27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
sampel 51	4	3	3	4	3	2	19	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	35



© Hak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dianggap sebagai hak cipta oleh penulis dan tidak dapat dipertanggungjawabkan oleh penerbit.
 a. Pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian, dan penulisan karya ilmiah diperbolehkan dengan catatan harus disebutkan sumber aslinya.
 b. Pengutipan untuk tujuan komersial atau untuk kepentingan lain yang melanggar hak cipta dilarang.
 2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sampel	Disiplin Kerja							Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 52	4	5	4	4	3	4	24	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	29
sampel 53	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	3	2	5	5	3	3	35
sampel 54	3	3	3	4	2	4	19	3	4	4	3	4	5	3	3	3	4	36
sampel 55	4	2	3	4	3	3	19	4	3	5	4	3	3	5	5	4	3	39
sampel 56	3	4	3	2	3	2	17	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
sampel 57	4	5	4	4	4	4	25	3	3	4	5	4	2	5	4	5	4	39
sampel 58	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 59	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
sampel 60	4	3	3	4	4	4	22	3	2	3	4	2	3	4	4	4	2	31
sampel 61	4	4	3	2	3	2	18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
sampel 62	4	5	3	5	4	4	25	5	5	3	3	5	5	5	4	3	5	43
sampel 63	4	3	4	2	2	3	18	3	2	5	5	3	2	2	4	5	3	34
sampel 64	4	4	5	3	4	4	24	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
sampel 65	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
sampel 66	4	3	5	3	4	3	22	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	41
sampel 67	4	3	5	4	3	5	24	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	34
sampel 68	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	4	2	3	3	4	4	2	31
sampel 69	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	41
sampel 70	4	4	4	4	4	3	23	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	39
sampel 71	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	39
sampel 72	3	3	4	2	4	4	20	3	4	4	3	3	5	2	3	3	3	33
sampel 73	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	29
sampel 74	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	30
sampel 75	3	4	2	2	3	2	16	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	39
sampel 76	3	3	2	3	2	3	16	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	37
sampel 77	4	4	4	4	4	2	22	4	5	4	3	5	5	4	3	3	5	41
sampel 78	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	38
sampel 79	3	3	4	2	3	3	18	3	2	4	4	2	3	5	4	4	2	33
sampel 80	4	3	4	2	3	2	18	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
sampel 81	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
sampel 82	4	3	4	4	3	3	21	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	37
sampel 83	3	4	3	4	3	3	20	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
sampel 84	3	4	3	3	4	4	21	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	46
sampel 85	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
sampel 86	3	3	4	3	3	3	19	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	36
sampel 87	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	41
sampel 88	4	4	4	4	4	3	23	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	39
sampel 89	4	3	3	4	3	4	21	5	4	3	4	3	5	4	4	4	3	39
sampel 90	3	3	4	2	4	4	20	3	4	4	3	3	5	2	3	3	3	33

f Kasim Riau

© Hak

a Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menyebarkan secara lisan, tertulis, atau elektronik, dalam bentuk atau dengan cara apapun, tanpa izin dari penerbit.

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

b. Pengutipan untuk keperluan pengajaran dan penelitian yang wajar UIN Suska Riau.

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

Sampel	Disiplin Kerja							Kinerja										
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total
sampel 91	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	29
sampel 92	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	30
sampel 93	3	4	2	2	3	2	16	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	39
sampel 94	3	3	2	3	2	3	16	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	37
sampel 95	4	4	4	4	4	2	22	4	5	4	3	5	5	4	3	3	5	41
sampel 96	4	4	4	3	4	3	22	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	38
sampel 97	3	3	4	2	3	3	18	3	2	4	4	2	3	5	4	4	2	33
sampel 98	4	3	4	2	3	2	18	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	34
sampel 99	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	33
sampel 100	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37

Lampiran 3. Hasil Penelitian ANALISIS DEKRIPTIF KOMITMEN ORGANISASI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	19	19.0	19.0	19.0
3.00	22	22.0	22.0	41.0
4.00	46	46.0	46.0	87.0
5.00	13	13.0	13.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	16	16.0	16.0	17.0
3.00	48	48.0	48.0	65.0
4.00	28	28.0	28.0	93.0
5.00	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	17	17.0	17.0	17.0
3.00	45	45.0	45.0	62.0
4.00	27	27.0	27.0	89.0
5.00	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	20	20.0	20.0	21.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.00	38	38.0	38.0	59.0
4.00	27	27.0	27.0	86.0
5.00	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	19	19.0	19.0	19.0
3.00	45	45.0	45.0	64.0
4.00	31	31.0	31.0	95.0
5.00	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.0	2.0	2.0
2.00	18	18.0	18.0	20.0
3.00	33	33.0	33.0	53.0
4.00	35	35.0	35.0	88.0
5.00	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

KEPEMIMPINAN

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	19	19.0	19.0	20.0
3.00	32	32.0	32.0	52.0
4.00	30	30.0	30.0	82.0
5.00	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	17	17.0	17.0	17.0
3.00	50	50.0	50.0	67.0
4.00	27	27.0	27.0	94.0
5.00	6	6.0	6.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.0	5.0	5.0
3.00	41	41.0	41.0	46.0
4.00	19	19.0	19.0	65.0
5.00	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	11	11.0	11.0	11.0
3.00	31	31.0	31.0	42.0
4.00	21	21.0	21.0	63.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

5.00	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	23	23.0	23.0	23.0
3.00	34	34.0	34.0	57.0
4.00	35	35.0	35.0	92.0
5.00	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	17	17.0	17.0	17.0
3.00	28	28.0	28.0	45.0
4.00	32	32.0	32.0	77.0
5.00	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.0	1.0	1.0
2.00	18	18.0	18.0	19.0
3.00	32	32.0	32.0	51.0
4.00	29	29.0	29.0	80.0
5.00	20	20.0	20.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.0	2.0	2.0

2.00	18	18.0	18.0	20.0
3.00	33	33.0	33.0	53.0
4.00	35	35.0	35.0	88.0
5.00	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

©

Iik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DISIPLIN KERJA

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	28	28.0	28.0	29.0
4.00	53	53.0	53.0	82.0
5.00	18	18.0	18.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.0	5.0	5.0
3.00	45	45.0	45.0	50.0
4.00	38	38.0	38.0	88.0
5.00	12	12.0	12.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.0	8.0	8.0
3.00	34	34.0	34.0	42.0
4.00	44	44.0	44.0	86.0
5.00	14	14.0	14.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	16	16.0	16.0	16.0
3.00	31	31.0	31.0	47.0
4.00	47	47.0	47.0	94.0
5.00	6	6.0	6.0	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	16.0	16.0	16.0
	3.00	31	31.0	31.0	47.0
	4.00	47	47.0	47.0	94.0
	5.00	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	5.0	5.0	5.0
	3.00	48	48.0	48.0	53.0
	4.00	38	38.0	38.0	91.0
	5.00	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	13.0	13.0	13.0
	3.00	45	45.0	45.0	58.0
	4.00	33	33.0	33.0	91.0
	5.00	9	9.0	9.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.0	3.0	3.0
3.00	38	38.0	38.0	41.0
4.00	33	33.0	33.0	74.0
5.00	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	9.0	9.0	9.0
3.00	26	26.0	26.0	35.0
4.00	42	42.0	42.0	77.0
5.00	23	23.0	23.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.0	1.0	1.0
3.00	24	24.0	24.0	25.0
4.00	53	53.0	53.0	78.0
5.00	22	22.0	22.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	28	28.0	28.0	28.0
4.00	37	37.0	37.0	65.0
5.00	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.0	8.0	8.0
3.00	31	31.0	31.0	39.0
4.00	31	31.0	31.0	70.0
5.00	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	7.0	7.0	7.0
3.00	29	29.0	29.0	36.0
4.00	34	34.0	34.0	70.0
5.00	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.0	5.0	5.0
3.00	15	15.0	15.0	20.0
4.00	41	41.0	41.0	61.0
5.00	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	17	17.0	17.0	17.0
4.00	52	52.0	52.0	69.0
5.00	31	31.0	31.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	29	29.0	29.0	29.0
4.00	32	32.0	32.0	61.0
5.00	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.0	8.0	8.0
3.00	34	34.0	34.0	42.0
4.00	29	29.0	29.0	71.0
5.00	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.4800	12.333	.679	.836
X1.2	16.7700	13.411	.588	.852
X1.3	16.6900	12.863	.645	.842
X1.4	16.6800	11.957	.707	.830
X1.5	16.7900	13.420	.617	.847
X1.6	16.6400	11.990	.706	.831

KEPEMIMPINAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.6500	23.280	.730	.835
X2.2	24.8800	27.319	.435	.866
X2.3	24.2600	24.760	.608	.850
X2.4	24.2600	25.103	.510	.862
X2.5	24.8200	26.351	.471	.864
X2.6	24.4900	23.283	.734	.835
X2.7	24.6100	23.210	.728	.836
X2.8	24.7300	23.876	.704	.839

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DISIPLIN KERJA
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	17.5300	7.686	.621	.733
X3.2	17.8400	7.631	.557	.746
X3.3	17.7700	7.795	.460	.770
X3.4	17.9800	7.575	.507	.759
X3.5	17.9000	7.566	.618	.732
X3.6	18.0300	7.767	.464	.769

KINERJA PEGAWAI
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.6900	24.701	.662	.829
Y2	35.7200	24.446	.652	.829
Y3	35.5500	27.482	.416	.849
Y4	35.4400	26.229	.519	.842
Y5	35.6800	23.291	.747	.819
Y6	35.6400	25.303	.526	.841
Y7	35.3700	27.286	.344	.856
Y8	35.3700	28.114	.346	.854
Y9	35.4100	25.881	.540	.840
Y10	35.7200	23.153	.762	.818

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

UJI ASUMSI KLASIK

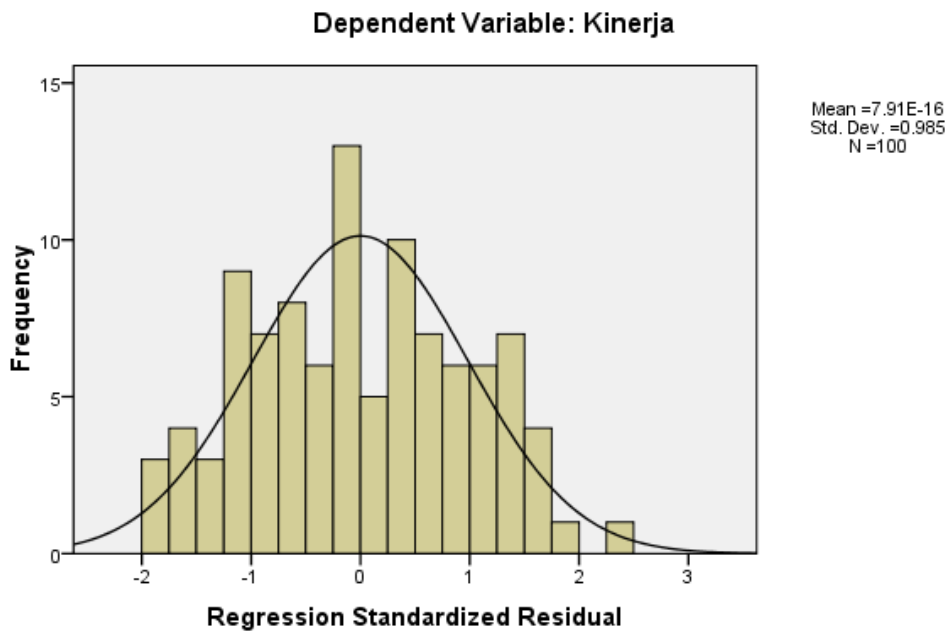
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83791266
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.056
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.571
Asymp. Sig. (2-tailed)		.900

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

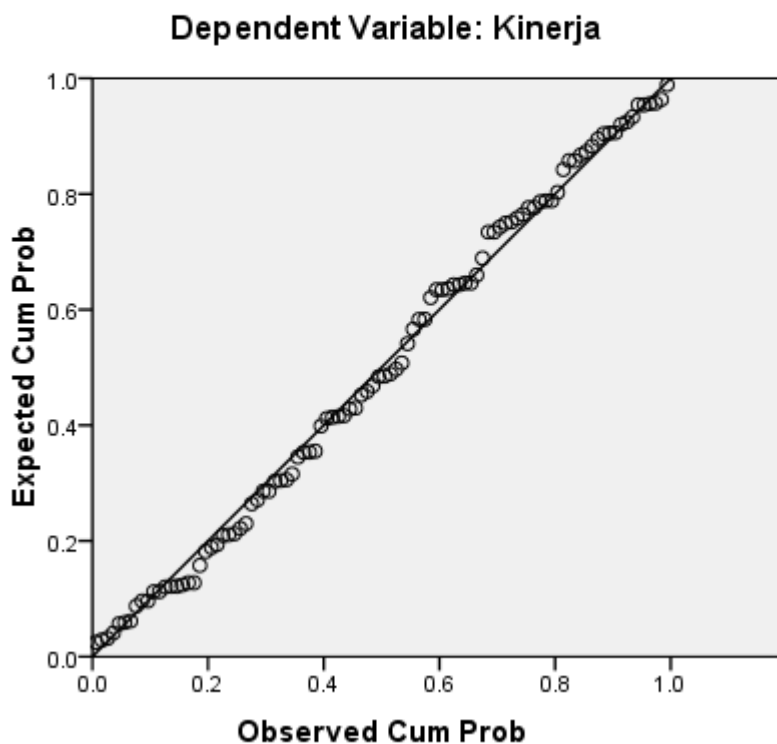


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Stat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.250	2.087		5.390	.000		
Komitmen Organisasi	.270	.123	.204	2.196	.031	.312	3.203
Kepemimpinan	.598	.095	.603	6.271	.000	.292	3.426
Disiplin Kerja	.282	.098	.165	2.891	.005	.831	1.204

a. Dependent Variable: Kinerja

an Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

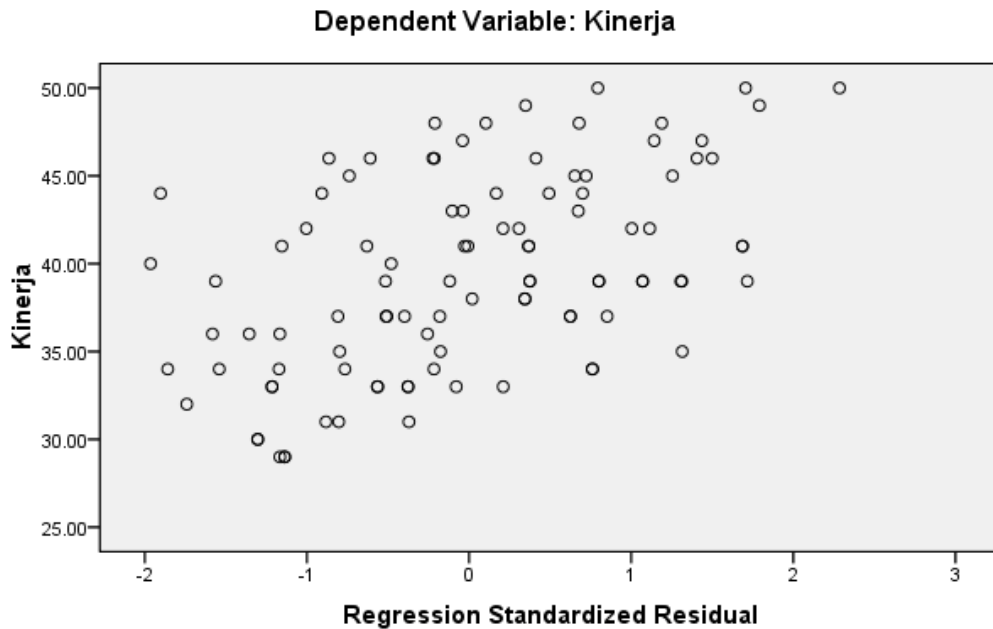
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Scatterplot



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.054	1.143		1.797	.076
Komitmen Organisasi	-.048	.067	-.128	-.707	.481
Kepemimpinan	.010	.052	.036	.190	.850
Disiplin Kerja	.046	.053	.095	.853	.396

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

HASIL PENELITIAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.250	2.087		5.390	.000		
Komitmen Organisasi	.270	.123	.204	2.196	.031	.312	3.203
Kepemimpinan	.598	.095	.603	6.271	.000	.292	3.426
Disiplin Kerja	.282	.098	.165	2.891	.005	.831	1.204

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.741	.733	2.88191	1.796

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2279.669	3	759.890	91.493	.000 ^a
	Residual	797.321	96	8.305		
	Total	3076.990	99			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman No. 464 Telepon (0761) 31543 - 38765 Fax. (0761) 43214
PEKANBARU - 28126

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : KM.08.02/SETDA-UM/353/2022

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : BASRI,S.Sos
NIP : 19711130 199309 1 001
Pangkat/Gol : Penata Tk.I (III/d)
Jabatan : Kepala Bagian Umum Setda Kota Pekanbaru
Satuan Organisasi : Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : RONI HASBURRAHMAN
NIM : 11571103140
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU

Adalah benar telah melaksanakan riset/penelitian skripsi dengan judul : **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”**

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 5 Juli 2022

a.n. **SEKRETARIS DAERAH**
Asisten Administrasi Umum
u.b
Kepala Bagian Umum

BASRI S.Sos
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19711130 199309 1 001

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/1318/2022



1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
 3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
 4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
 5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.
- Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/48193 tanggal 9 Juni 2022, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

1. Nama : RONI HASBURRAHMAN
2. NIM : 11571103140
3. Fakultas : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
4. Jurusan : MANAJEMEN
5. Jenjang : S1
6. Alamat : AIR TIRIS KEL. AIR TIRIS KEC. KAMPAR KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU
7. Judul Penelitian : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19
8. Lokasi Penelitian : SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan.
3. Berpakaian sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 9 Juni 2022

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru



ZULFAHMI ADRIAN, AP, M.Si

Rembina Utama Muda

NIP. 197507151993111001

Tembusan

- Yth :
1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru.
 2. Yang bersangkutan.

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/48193
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska, Nomor : Un.04/E.VII/PP.00.9/2410/2022 Tanggal 31 Mei 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- | | |
|----------------------|--|
| 1. Nama | : RONI HASBURRAHMAN |
| 2. NIM / KTP | : 11571103140 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKRETARIAT DAERAH KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.

3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 9 Juni 2022



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 PROVINSI RIAU**

Pembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Walikota Pekanbaru
- Up. Kaban Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
- Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

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

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

1. Cipta Dilindungi Undang-undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa
 izin tertulis dari penerbit, kecuali dalam hal pengutipan untuk
 keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah,
 penyusunan laporan, penerbitan dan menyebutkan sumber:

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University Syarif Kasim 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. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Un.04/F.VII/PP.00.9/2410/2022

Pekanbaru, 31 Mei 2022 M

Biasa

29 Syawal 1443 H

Izin Riset

Kepada
 Yth. Kepala Kantor
 Dinas Penanaman Modal dan
 Pelayanan Terpadu Satu Pintu 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 : Roni Hasburrahman
 NIM. : 11571103140
 Jurusan : Manajemen
 Semester : XIV (Empat Belas)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah
 Kota Pekanbaru Selama Masa Pandemi Covid-19 "** Untuk itu kami mohon
 kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
 mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Hj. Mafyarni, SE, MM

HP: 0826 19700826 199903 2 001

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



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Roni Hasburrahman adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 17 Mei 1997, di Air Tiris. Penulis merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Khairudin dan Ibu Zumrianis. Menempuh pendidikan di SD Muhammadiyah 038 Air Tiris tahun 2006-2011, MTs Muhammadiyah tahun 2011-2013, SMA Negeri 1 Kampar tahun 2013-2015.

Pada tahun yang sama penulis diterima menjadi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur masuk SBMPTN.

Selain kuliah penulis juga pernah bekerja sebagai Ojek Online tahun 2017-2018. Pada tahun tahun 2019 bekerja sebagai Staf Tata Usaha di MTsN 2 Pekanbaru, awal tahun 2020 penulis pindah ke MAN 2 Pekanbaru sebagai Staf Tata usaha sampai dengan sekarang.

Pada tanggal 14 Juli 2022 penulis dinyatakan lulus dan berhak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi melalui Ujian Komprehensif Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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