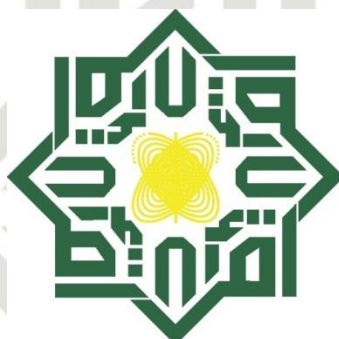




UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG
BALAI KARIMUN**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SYAVIQLLYFFALLAQ

NIM : 11571103020

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2022

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif 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.

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG
BALAI KARIMUN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 pada Fakultas Ekonomi Dan Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SYAVIQLLYFFALLAQ
NIM : 11571103020

UIN SUSKA RIAU

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

2022



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : SYAVIQLLYFFALLAQ
 NIM : 11571103020
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG BALAI KARIMUN
 HARI/TANGGAL : JUMAT, 15 JULI 2022
 UJIAN

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

HENNI INDRAYANI, SE, MM
 NIP. 19700902 199803 2 003

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

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



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SYAVIQLLYFFALLAQ
 NIM : 11571103020
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL : PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG BALAI KARIMUN
 HARI/TANGGAL : JUMAT, 15 JULI 2022
 UJIAN

Tim Penguji

Ketua
 ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

Sekretaris
 FAKHRURROZI, SE, MM

Penguji I
 Dr. MUHAMMAD APRIL, SH, M.HUM

Penguji II
 SEHANI, SE, MM



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

Nama : Syaviqllyffallaq

NIM : 11571103020

Tempat/ Tgl. Lahir : Tanjung Balai Karimun, 18 April 1997

Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila 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, 27 Juli 2022
Yang membuat pernyataan



SYAVIQLLYFFALLAQ
NIM. 11571103020

ABSTRAK

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG BALAI KARIMUN

SYAVIQLLYFFALLAQ
NIM. 11571103020

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

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun, baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun sebanyak 40 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Secara simultan Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja Kinerja karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Adapun besaran pengaruh pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5% sedangkan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Estate Tanjung Balai Karimun”. Penyusunan skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepada orang tua saya, “Bapak Ervi Endriwan” dan “Ibu Elly Ruzana”. Terima kasih atas do'a, dorongan moril dan materil selama saya menempuh pendidikan sampai saat ini. Terima kasih atas dukungan dan do'anya selama ini.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag, selaku rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



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

4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi.



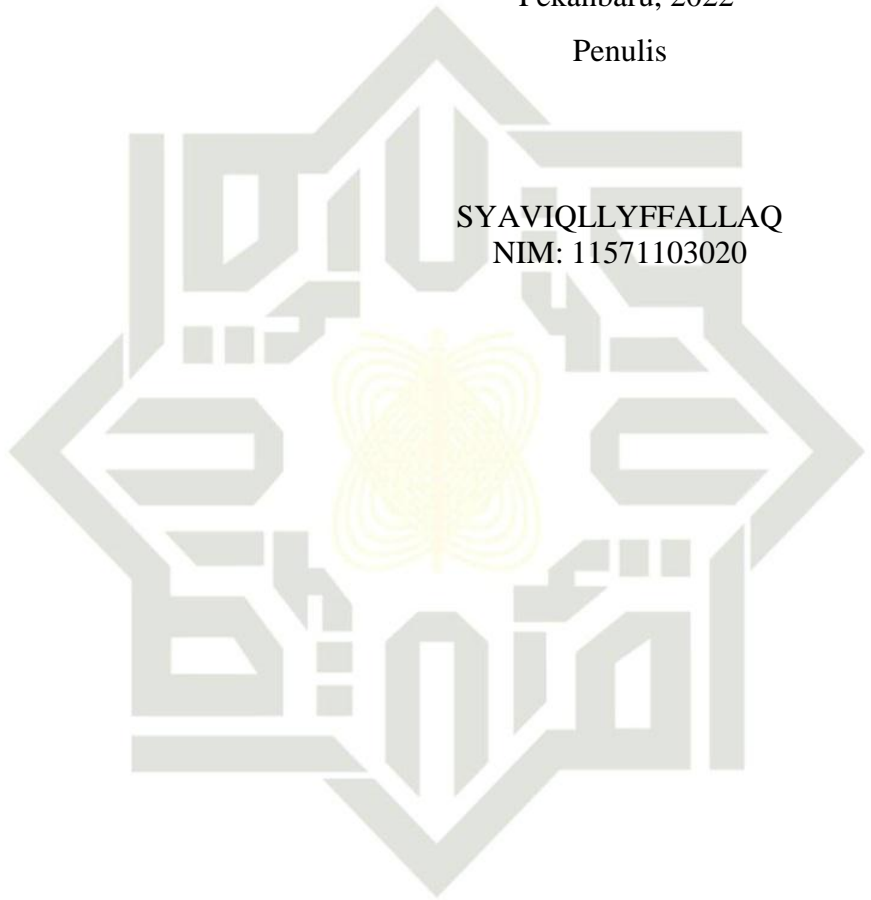
UIN SUSKA RIAU

Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal ‘alamin.
Wassalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 2022

Penulis

SYAVIQLLYFFALLAQ
NIM: 11571103020



UIN SUSKA RIAU

© Hak ipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber daya Manusia	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	11
2.2 Kinerja	13
2.2.1. Pengertian Kinerja	13
2.2.2. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3. Penilaian Kinerja	16
2.2.4. Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.2.5. Dimensi dan Indikator Kinerja	19
2.3 Pengalaman kerja	19
2.3.1. Pengertian	19
2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	21
2.3.3. Pengukuran Pengalaman Kerja	22
2.2.4. Inikator Pengalaman Kerja	23
2.4 Budaya Organisasi	24
2.4.1. Pengertian Budaya Organisasi	24
2.4.2. Fungsi Budaya Organisasi	25
2.4.3. Karakter dan Indikator Budaya Organisasi	26
2.4.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	27
2.5 Pengaruh Antara Variabel	28
2.5.1. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kinerja	28
2.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja	28

2.6	Pandangan Islam Terhadap Variabel.....	29
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja	29
2.6.2	Pandangan Islam Terhadap Pengalaman Kerja	30
2.6.3	Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi	32
2.7	Penelitian Terdahulu	33
2.8	Kerangka Pemikiran	34
2.9	Hipotesis	35
2.10	Variabel Penelitian	36
2.11	Konsep Operasional Variabel	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	41
3.2	Jenis dan Sumber Data	41
3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder	41
3.3	Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1	Wawancara	42
3.3.1	Kuesioner	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.4.1	Populasi	43
3.4.2	Sampel	43
3.5	Skala Pengukuran	43
3.6	Teknik Analisis Data	44
3.6.1	Metode Analisis Deskriptif.....	44
3.6.2	Metode Analisis Kuantitatif.....	44
3.7	Uji Kualitas Data	45
3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.1	Uji Realibilitas.....	46
3.8	Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1	Uji Normalitas	46
3.8.2	Uji Multikolinieritas	47
3.8.3	Uji Heteroskedastisitas	47
3.9	Regresi Linear Berganda	48
3.10	Uji Hipotesis	48
3.10.1	Uji F.....	48
3.10.2	Uji T.....	49
3.10.3	Koefisien Determinasi	50



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.2	Visi, dan Misi Perusahaan	52
4.4.1	Visi	52
4.4.1	Visi	52
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan	53

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden.....	58
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
5.2	Deskriptif Variabel	61
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	62
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja.....	65
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	67
5.3	Uji Kualitas Data	70
5.3.1	Uji Validitas.....	70
5.3.2	Uji Reliabilitas	72
5.4	Uji Asumsi Klasik	72
5.4.1	Uji Normalitas	72
5.4.2	Uji Multikolinieritas	74
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	75
5.5	Analisis Data Penelitian.....	76
5.5.1	Regresi Linear Berganda	76
5.5.2	Uji Secara Simultan (Uji F)	78
5.5.3	Uji Secara Parsial (Uji T)	79
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
5.6	Pembahasan	82
5.6.1	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun	82
5.6.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun	84
5.6.3	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun	87

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 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.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.6	Kesimpulan.....	89
6.6	Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

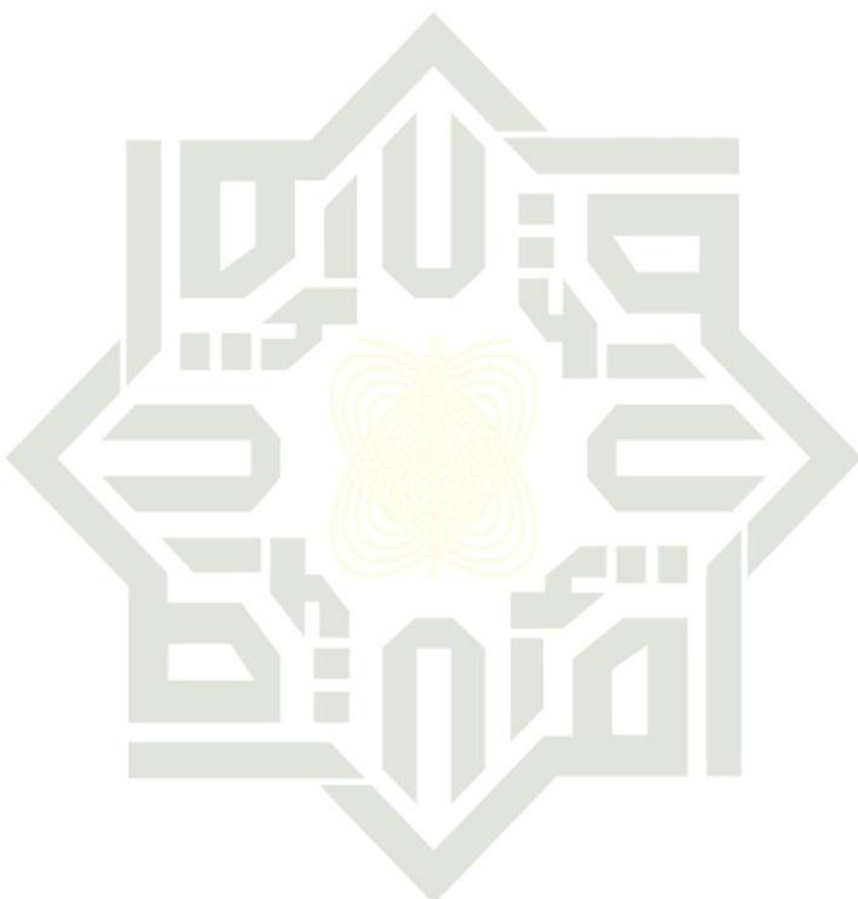
LAMPIRAN

Hak Cipta Dan Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

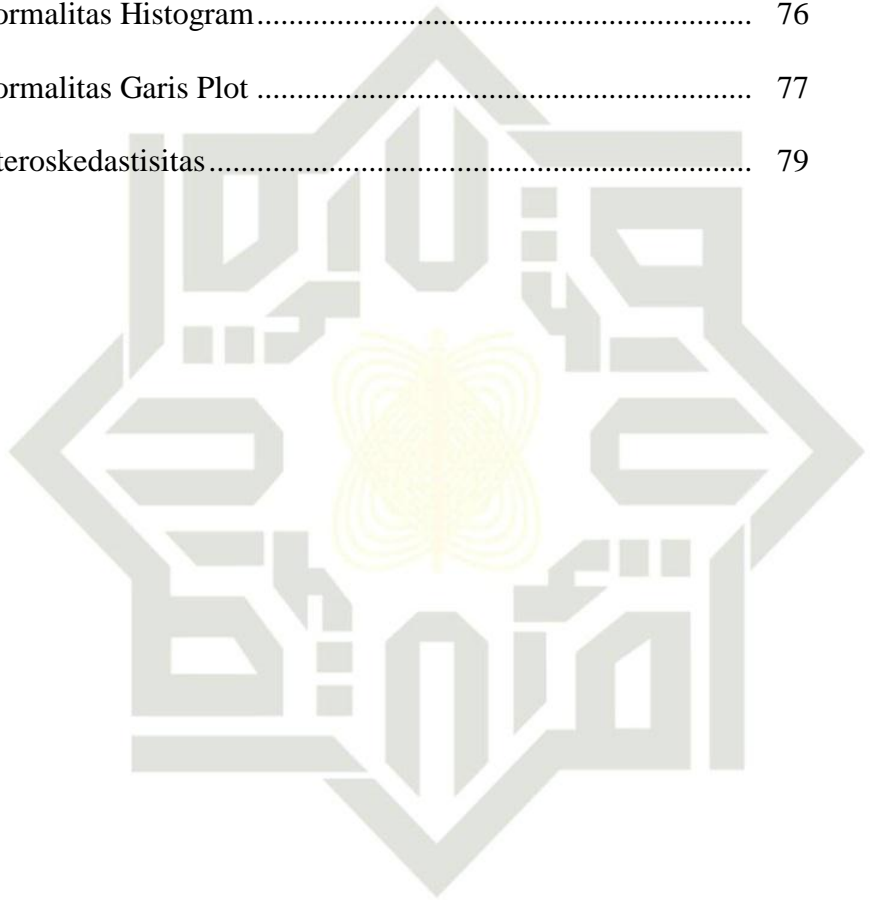
DAFTAR TABEL

	Halaman
Halaman 11	Rata-rata penjualan unit ruko dan rumah siap huni PT. Mega Sedayu Estate tahun 204-2019 3
Halaman 11	Pengalaman kerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate 4
Halaman 21	Definisi konsep operasional variabel penelitian..... 39
Halaman 31	Rentang skala 44
Halaman 51	Jumlah Berdasarkan Usia 58
Halaman 52	Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin..... 59
Halaman 53	Jumlah Berdasarkan Pendidikan 60
Halaman 54	Jumlah Berdasarkan Masa Kerja 61
Halaman 55	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja..... 62
Halaman 56	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja .. 65
Halaman 57	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi .. 69
Halaman 58	Hasil Uji Validitas 73
Halaman 59	Hasil Uji Reliabilitas 75
Halaman 510	Hasil Uji Multikolinieritas..... 78
Halaman 511	Hasil Analisis Regresi Berganda..... 80
Halaman 512	Hasil Uji F hitung..... 82
Halaman 513	Hasil Uji T hitung..... 83
Halaman 514	Koefesien Determinasi 84

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

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	76
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	77
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	79



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

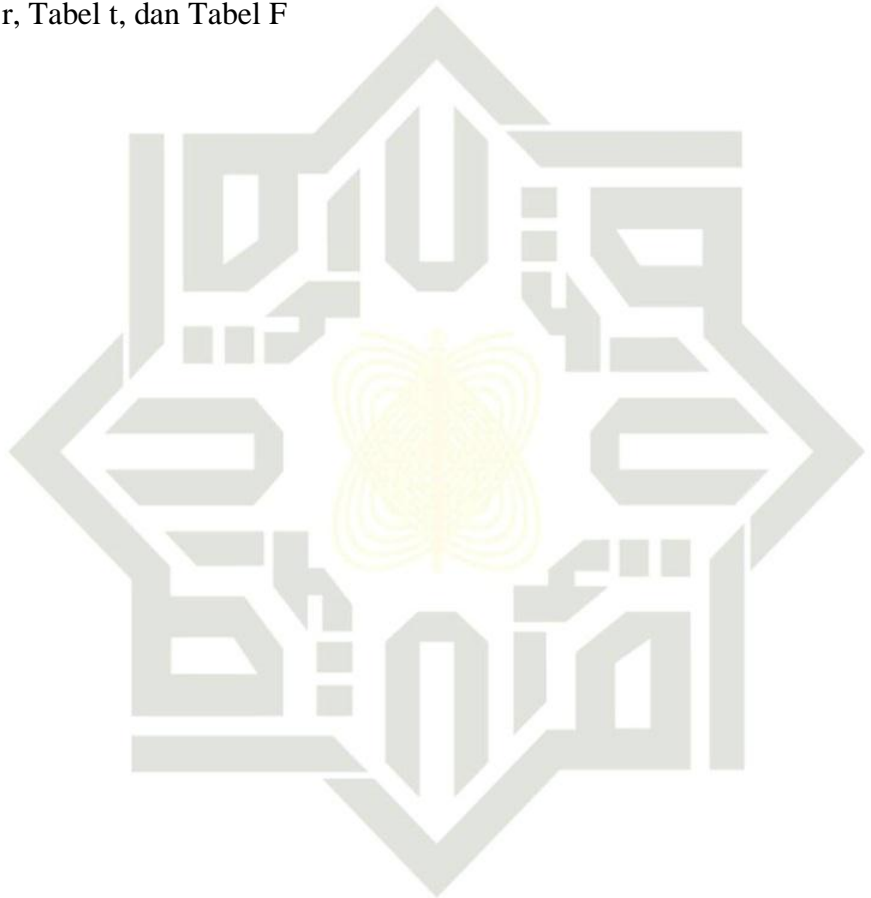
1. Surat Riset
2. Kuesioner
3. Tabulasi
3. Data SPSS
4. Tabel r, Tabel t, dan Tabel F

© Hak Cipta dan Hak Paten UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta dan Hak Paten UIN Suska Riau

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



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Seorang karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan supaya mendapatkan sumber daya manusia yang lebih akurat dan mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian organisasi. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau organisasi tersebut, karena tujuan suatu organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan apabila setiap anggota di organisasi mempunyai kemampuan dalam menguasai setiap aspek yang diperlukan didalam mengoperasian pekerjaan dan juga diharapkan setiap anggota organisasi mempunyai kompetensi yang baik.

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten di bidangnya.

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



Fahmi (2013:2), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. **Wirawan (2009:7-8)**, menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : faktor internal pegawai atau karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai atau karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang, faktor lingkungan internal organisasi dimana dalam melaksanakan tugasnya, pegawai atau karyawan memerlukan dukungan organisasi ditempat ia bekerja dan dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau karyawan, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu faktor keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan.

PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun mempunyai visi yaitu untuk dapat membangun properti, baik berupa ruko dan rumah siap huni dengan harga yang dapat dijangkau oleh segala lapisan masyarakat. Perusahaan tidak terlepas dari masalah – masalah yang timbul di dalam perusahaan, di antaranya adalah masih kurangnya keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap tahunnya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda –

- © Pak iptak mik UIN Suska Riau
 State Islami 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.



beda. Hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang di PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

Tabel 1.1 Rata – Rata Penjualan Unit Ruko dan Rumah Siap Huni PT. Mega Sedayu Estate Tahun 2014 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Target/karyawan (unit/tahun)	Penjualan (unit/tahun)	penjualan karyawan (unit/tahun)
2014	40	10	274	6.85
2015	40	10	266	6.65
2016	40	10	305	7.63
2017	40	10	293	7.33
2018	40	10	311	7.78
2019	40	10	303	7.58

Sumber : PT. Mega Sedayu Estate, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan oleh karyawan PT. Mega Sedayu Estate dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Angka rata-rata penjualan yang tidak pernah mencapai target menunjukkan rendahnya jumlah pekerjaan pada indikator kinerja karyawan PT. Mega Sedayu Estate.

Diduga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman. **Sutrisno (2011:158)**, menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk

tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman Kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pernyataan diatas didukung oleh **Hasibuan (2012:55)** yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Ibu Hany selaku kepala bagian pemasaran didapatkan informasi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT. Mega Sedayu Estate yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1.2 Pengalaman Kerja Karyawan PT. Mega Sedayu Estate

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
< 1 tahun	18
1 - 3 tahun	13
3 - 5 tahun	6
> 5 tahun	3
Jumlah	40

Sumber: PT. Mega Sedayu Estate, 2019

Tabel 2. menunjukkan beragam pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Mega Sedayu Estate. Berdasarkan dari data diatas menunjukkan lama waktu/ masa kerja pada indikator pengalaman kerja, < 1 tahun 18 orang,



1-3 tahun 13 orang, 3-5 tahun 6 orang dan >5 tahun 3 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate memiliki karyawan didominasi oleh karyawan yang berpengalaman sangat minim yaitu lebih banyak karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman lebih dari 1 tahun.

Robbins, Timothy (2008) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan ditunjukkan dalam kinerjanya, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan lebih cekatan dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Gibson (2011: 523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan Kinerja kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya.

Di samping faktor pengalaman kerja, faktor budaya organisasi juga memiliki peran yang besar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. **Sitio (2015:2)** mengatakan budaya organisasi mempengaruhi banyak hal dalam manajemen terutama perilaku bekerja karyawan. Perilaku bekerja ini kemudian akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Budaya organisasi berpengaruh



terhadap karyawan, karena setiap karyawan dituntut untuk memiliki satu visi dan misi yang sama sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada dengan ibu Hany dan observasi yang dilakukan, ditemukan adanya sikap individualis para karyawan, kurangnya sikap kerja sama antar karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika ada seorang karyawan yang kesusahan dalam pekerjaannya karyawan lain enggan membantu karyawan yang kesusahan tersebut, karyawan seolah acuh terhadap rekan kerjanya dan enggan membantu karyawan yang kesusahan selama pekerjaannya tidak mengalami kendala, tidak memperhatikan karyawan yang lain ketika ada yang sedang mengalami kesusahan dalam mencapai target pekerjaannya, kurangnya kerja sama karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya inisiatif para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan harus menunggu dulu perintah baru mengerjakannya.

Robbins (2008:110), menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan budaya yang mempunyai nilai positif akan mempengaruhi setiap perilaku dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada perkembangan kemampuan dan kinerja karyawan, namun juga akan berdampak pada keuntungan organisasi yang diterapkan didalam perusahaan diharapkan dapat memberikan dampak yang positif kepada peningkatan kinerja karyawan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini adalah keberhasilan dari berbagai



aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, maka semakin baik pula kinerja dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun”*

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun?

Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun?

Apakah pengalaman kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

Manfaat Penelitian

Bagi pemilik perusahaan, Sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan bisnisnya, sehingga dapat terus berinovasi dalam upaya memberikan pelayanan yang lebih baik untuk konsumen. Serta untuk mengetahui kekurangan dari perusahaan tersebut sebagai evaluasi agar dapat memperbaiki pelayanan yang diberikan untuk konsumen.

Bagi penulis, Untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengalaman kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan melalui penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan membandingkan dengan kenyataan yang terjadi serta dapat diambil manfaatnya untuk kehidupan sehari-hari.

Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai referensi untuk rekan-rekan yang membutuhkan untuk penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah

penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang di peroleh dari bab sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelola sumber daya yang did dengan menerapkan fungsi-fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Edison, dkk, (2016:10). Manejemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Widodo (2015:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur pegawai atau karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi



tersebut. Sedangkan menurut **Sutrisno (2011:6)**, manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun hakikatnya berbeda hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajeen personalia.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edison, dkk, (2016:10) menyatakan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut yaitu:

1. Data kepegawaian atau Karyawan

Menyediakan data kepegawaian atau karyawan, dimana isinya menyajikan nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi, catatan sanksi, upah, serta riwayat penyakit, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan

Merencanakan kebutuhan, mengembangkan kompetensi pegawai atau karyawan, serta mempersiapkan perencanaan karir yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi dan karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik lagi

3. Rekrutmen

Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik. Tidak asal-asalan dalam merekrut agar kinerjanya meningkat.

4. Kompensasi dan kesejahteraan



Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil. Manajemen harus mengevaluasi terkait layakannya kompensasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Kedisiplinan dan aturan

Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai atau karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan organisasi yang tidak menyimpang dari perundang-undangan yang berlaku.

Penilaian dan penghargaan

Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Ini adalah proses menghargai usaha-usaha dan capaian oleh pegawai atau karyawan.

Memotivasi

Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai atau karyawan. Ini adalah proses yang penting yang harus dilakukan oleh pimpinan.

Pemeliharaan

Memelihara para pegawai atau karyawan. Sebab dengan *turnover* yang tinggi mengindikasikan ada sistem pemeliharaan yang salah.

Pengintegrasian

Mengintegrasikan atau menjalankan fungsi-fungsi bagian dan membangun tim kerja sama yang solid melalui harmonisasi.

10. Kesehatan kerja

Memperhatikan kesehatan pegawai atau karyawan yang juga merupakan persyaratan dalam hubungan industrial, dimana setiap pegawai atau

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



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

2. Kinerja

2.1 Pengertian

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Pegawai atau karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan secara benar perlu adanya pengawasan dan pembekalan kemampuan dan keahlian pada bidangnya.

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

Fahmi (2013:2), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.



Moeheriono (2012:96), mengatakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara *kuantitatif* maupun *kualitatif*, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Wibowo (2016:7), mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. **Wirawan (2009:5)**, mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Umam (2010:189), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Lalu kinerja juga sangat penting sekali dikarenakan apabila kinerja dari pada pegawai atau karyawan tidak baik atau bagus, maka tujuan organisasi tidak akan tepat sasaran atau tidak sesuai tujuan.

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



2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut

Wibawan (2009:7-8), yaitu:

Faktor internal pegawai atau karyawan

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

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi

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

Faktor lingkungan eksternal organisasi

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

Mocheriono (2014:96), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Harapan mengenai imbalan

b. Dorongan

c. Kemampuan

d. Kebutuhan

e. Persepsi terhadap tugas

f. Imbalan internal

g. Eksternal

h. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

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

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau



Afandi (2018:86), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

orang karyawan yaitu :

Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Kepetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan.

Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi

Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.

Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dalam suatu sumber daya manusia sangat penting artinya.

Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang atau pegawai ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari organisasi yang bersangkutan.

Afandi (2018:86), Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa



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

produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

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

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

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Bangun (2012:232), menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja dan manfaatnya antara lain sebagai berikut:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Ujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.



Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan atau pegawai. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melakukan pendidikan maupun pelatihan.

Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan organisasi dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

Dokumentasi

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

©Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Site Islamic University of Sultan Saifuddin 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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.

Menghargai setiap kontribusi yang diberikan oleh karyawan.

2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut **Bangun (2012:231)**, suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

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

Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.

Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Kemampuan kerjasama, yaitu kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian

Manulang (2005:15), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Johnson (2007:228), menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang



penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Sutrisno (2011:158), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal di antaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Sastrohadiwiryo (2005:21), mengatakan bahwa pengalaman kerja merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja merupakan tingkat pemahaman seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang



memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyaknya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Dari berbagai pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. **Handoko (2011:241)**, mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan . Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.



Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja

Riani (2011:131), mengemukakan pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah

Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.

Lebih cepat tanggap jika terjadi risiko kecelakaan kerja.

Dapat menduga akan jika timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapi karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya.

Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih

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



slap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain
 itu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan
 dan telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh
 karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang
 yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan
 untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3.4 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Foster (2010:43)**, indikator untuk mengukur pengalaman kerja
 adalah sebagai berikut:

Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja adalah Jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak
 menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang
 dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya karyawan dengan pengalaman
 kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan
 yang pengalamannya sedikit.

Tingkat Rutinitas Pekerjaan/ Pengalaman yang dimiliki

Semakin sering melakukan pekerjaan, semakin banyak pengalaman
 karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan karena menurut para ahli mengungkapkan
 bahwa tingkat rutinitas yang tinggi membuat karyawan semakin mahir dalam
 pekerjaannya.

3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau
 informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup
 kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab



pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

Budaya Organisasi

4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara berperilaku pegawai atau karyawan suatu organisasi dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Afandi (2018:97), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Pendapat **Ardana, dkk, (2009:167)**, menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya perusahaan bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi.

Edison, dkk, (2016:119), mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma



©Hachipra mikiq UIN Suska Riau
 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 2. Dilarang mengurnumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Ritonga (2015:140), budaya organisasi merupakan pemahaman terhadap norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi. Dapat dikemukakan juga bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari, pedoman dalam pembuatan keputusan, serta mengarahkan tindakan anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yaitu sistem kepercayaan, norma-norma, atau nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi merupakan alat untuk mempersatukan individu yang melakukan interaksi dan aktivitas secara bersama didalam organisasi.

4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Afandi (2018:98), menyatakan bahwa fungsi budaya antara lain:

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

Abundu (2014:14), menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi bagi karyawan antara lain:



Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Mempromosikan sabilias sistem sosial

Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sebagai integrator.

Membentuk perilaku bagi para karyawan.

Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi.

Sebagai alat komunikasi.

Sebagai penghambat berinovasi.

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

4.3 Karakteristik dan Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Robbins (2006:279)**, ada 7 (tujuh) karakteristik primer yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.



Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum (suatu kesatuan) dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan 7 (tujuh) karakteristik tersebut, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini akan menjadi dasar bagi anggota organisasi untuk memahami organisasi dan bagaimana melakukan sesuatu dan cara bagaimana anggota organisasi didorong untuk berperilaku.

4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Alandi (2018:100), menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

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



2.5 Pengaruh Antara Variabel

2.5.1 Pengaruh Pengalaman Kerja dengan Kinerja

Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerja nya dan juga meningkatkan kinerja perusahaan.

Robbins, Timothy (2008:162) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan ditunjukkan dalam kinerjanya, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan lebih cekatan dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut **Nitisemito (2000:65)** mengemukakan bahwa “pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperoleh pengalaman kerja yang baik maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.” Dengan adanya pengalaman kerja yang baik, maka karyawan dalam suatu perusahaan akan lebih mudah menjalankan tugas-tugas yang telah di berikan yang pada akhirnya akan mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja

Robbins (2008:110), menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan budaya yang mempunyai nilai positif akan mempengaruhi setiap perilaku dan

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



akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada perkembangan kemampuan dan kinerja karyawan, namun juga akan berdampak pada keuntungan organisasi yang diterapkan didalam perusahaan diharapkan dapat memberikan dampak yang positif kepada peningkatan kinerja karyawan.

Susanto (2006:109), mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

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

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

وَلَا تَدْرَجَاتِم مَّا عَمِلُوا وَلَا يُؤْفَيْهُمَآ عَمَالَهُمُو هُمْ لَا يَظْلَمُونَ



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

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

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

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

وَقَالُوا لَا هُمْ إِلَّا خِرَاهُمْ فَكَانَ كَمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ

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

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

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Pengalaman Kerja

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah QS-Qashash ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبْتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
 Site: <http://www.uin-suska-riau.ac.id>
 UIN Suska Riau

Artinya: “ Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya”

Kekuatan dalam sistem peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Al-Qur'an dan Hadits, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum. Amanah merupakan faktor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tindak kezaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalannya. Ketika pilihan pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzar untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan. Artinya, dalam pengangkatan atau perekrutan pegawai dalam agama Islam mendorong untuk merekrut karyawan dengan pengalaman yang cukup karena dengan pengalaman pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efisien.



2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Di dalam Islam Budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Al-Qur'an dan Al-hadits). Pengorganisasian atau *organizing* secara alamiah merupakan fase kedua (setelah *planning*). Di samping secara faktual, dalam tataran syariah dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta *organizing* tersebut secara *logical ataupun factual* berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi *organizing (sekalipun terdapat planning yang komprehensif)* maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan. Hal tersebut dapat diambil dari nash Al-Quran ataupun ketauldanan Rasulullah Saw dalam berperilaku. Secara nash, Allah swt berfirman dalam Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

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

Jadi, dari ayat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau tanpa mencantumkan dan menyebutkan hak cipta dilindungi undang-undang.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Penelitian Terdahulu

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

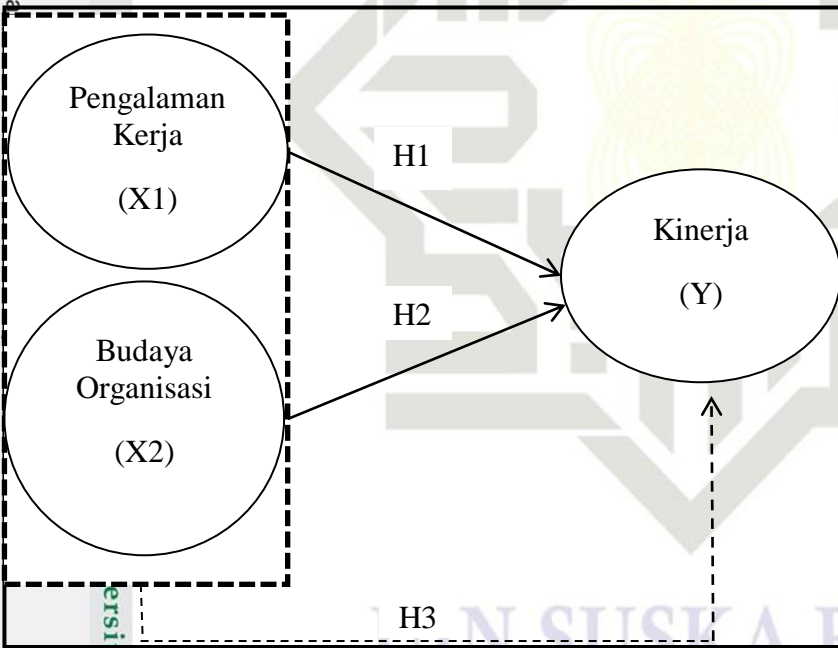
Peneliti/tahun	Judul	Hasil
Panambunan, dkk (2017)	Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, Iklim organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT. PLN (PERSERO) wilayah SULUTTENGGU.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Secara simultan pengalaman kerja, pelatihan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
Candra, dkk (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.	Hasil Analisis menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan karir.
Ketur, dkk (2014)	<i>Education and Work-Experience-Influence on the Performance Chittoor Sugar factory.</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya pengalaman kerja memberi dampak lebih baik terhadap kinerja karyawan dari pada pendidikan yang tinggi.
Octavianus, dkk (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM INDONESIA CABANG MANADO.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
Husain (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT BANK NEGARA INDONESIA TBK KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rosvita, dkk (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Alindra (2015)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Pengalaman Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Sumber : Robbins (2008 : 110 & 162)

Robbins (2008:110) Budaya organisasi yang kuat dan budaya yang mempunyai nilai positif akan mempengaruhi setiap perilaku dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada perkembangan kemampuan dan kinerja karyawan, namun juga akan berdampak

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



pada keuntungan organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Robbins, Timothy (2008:162) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan ditunjukkan dalam kinerjanya, semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan, ia akan lebih cekatan dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.9 Hipotesis

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

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dan Tinjauan Pustaka yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. **H₁** : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Husain (2018)**, yang menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang



yang memiliki pengalaman kerja lebih mudah memahami sebuah pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman.

H₂ : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Auliya (2017)**, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat dan budaya yang mempunyai nilai positif akan mempengaruhi setiap perilaku dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

H₃ : Diduga pengalaman kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Sholiha (2015)**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dialami pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin naik dan dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi.

2.10 Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Dependen
 - a. (Y) Kinerja
2. Variabel Independen
 - a. (X1) Pengalaman kerja

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



b. (X2) Budaya organisasi

Konsep Operasional Variabel

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

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

Tabel 2.1: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Afandi, (2018:84).	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan kerjasama Bangun (2012:231)	Likert
Pengalaman kerja (X)	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Manulang, (2005:15)	1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Foster, (2001:43)	Likert



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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<p>Budaya Organisasi (X)</p> <p><i>gk cipta miik UIN Suska Riau</i></p>	<p>budaya organisasi adalah suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah</p> <p>Afandi, (2018:97)</p>	<p>1. Inovasi dan pengambilan resiko</p> <p>2. Perhatian terhadap hal-hal yang rinci</p> <p>3. Orientasi hasil</p> <p>4. Orientasi individu</p> <p>5. Orientasi tim</p> <p>6. Agresivitas</p> <p>7. Stabilitas</p> <p>Robbins (2006:279)</p>	<p>Likert</p>

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

Lokasi dan Objek Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Kantor PT. Mega Sedayu Estate yang terletak di jalan pertambangan, kapling, komplek “ Mega Sedayu Mas “ blok A13 - A14 (depan gereja HKBP) Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau.

2. Jenis dan Sumber Data

2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara, **Sangadji, Sopiah, (2010:171)**. Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung dengan para karyawan yang bekerja pada Kantor PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan ataupun laporan historis yang tersusun dalam arsip, **Sangadji, Sopiah, (2010:288)**. Misalnya: data mengenai tingkat kehadiran pegawai atau

karyawan, data jadwal kerja, jumlah pegawai atau karyawan, dan data lain yang berbentuk tabel dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

3.1 Wawancara

Wawancara (*Interview*), yaitu percakapan langsung antara interviewer (pewawancara) dengan interview (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya, **Wirawan, (2013)**. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan wawancara kepada kepala bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun

3.2 Kuesioner

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

Dalam penelitian ini, penelitian membagikan angket langsung kepada karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengalaman kerja, budaya organisasi serta kinerja karyawan. Untuk mengukur tanggapan dan pendapat dari responden dan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Skala Likert, Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.



3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun yang berjumlah 40 orang pada tahun 2019.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total probability* yaitu sampel jenuh atau disebut dengan total sampling. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate sebanyak 40 karyawan.

3.5 Skala Pengukuran

Apapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Sugiyono (2016:93)**, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “tidak setuju”. Skala Likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

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

Teknik Analisis Data

Metode Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis pertanyaan tertutup. Menurut **Sugiyono (2016)** analisis statistik deskriptif menggunakan analisis rentang skala. Berikut ini merupakan tabel rentang skala.

Tabel 3.1 Rentang Skala

Kriteria Penilaian	Rentang Skala
1 – 20	Tidak Setuju
21 – 40	Kurang Setuju
41 – 60	Cukup Setuju
61 – 80	Setuju
81 – 100	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, 2016

b. Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk



meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows.

7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2016: 121).

7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:121). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 22. Pedoman untuk mengambil

keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat ($n-2$). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada taraf tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan dan butir pernyataan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Dalam Sugiyono (2016:121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Speaman Brown, yaitu

$$r_1 = \frac{2r_b}{1+r_b}$$

dimana:

r_1 = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi *Product Moment* antara belahan pertama dan kedua

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model



regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut **Suliyanto, (2011:69)**. Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas (**Suliyanto, 2011:81**). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membeuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika

Scatterplot membentuk *polatorrent* (menyebar) maka nregresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

3.9 Regresi Linear Berganda

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

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- A = Konstanta
- X₁ = Pengalaman Kerja
- X₂ = Budaya Organisasi
- b₁b₂ = Koefisien Regresi (Parsial)
- e = Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji F (uji simultan)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas yaitu (X₁) Pengalaman Kerja (X₂) Budaya Organisasi dengan terikat (Y) Kinerja, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian

ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh (X₁) Pengalaman Kerja (X₂) Budaya Organisasi dengan (Y) Kinerja sebagai variabel terikatnya (Suliyanto, 2011: 55).

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

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka:

H₀ ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka:

H₀ diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

3.10.2 Uji T (uji parsial)

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas (X₁) Pengalaman Kerja (X₂) Budaya Organisasi dengan terikat (Y) Kinerja. Uji t yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011: 55), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- t = Nilai t
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a$ maka:

H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja

3.10.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013 : 97)

Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Tingkat korelasi dan nilai R dijelaskan dibawah ini:

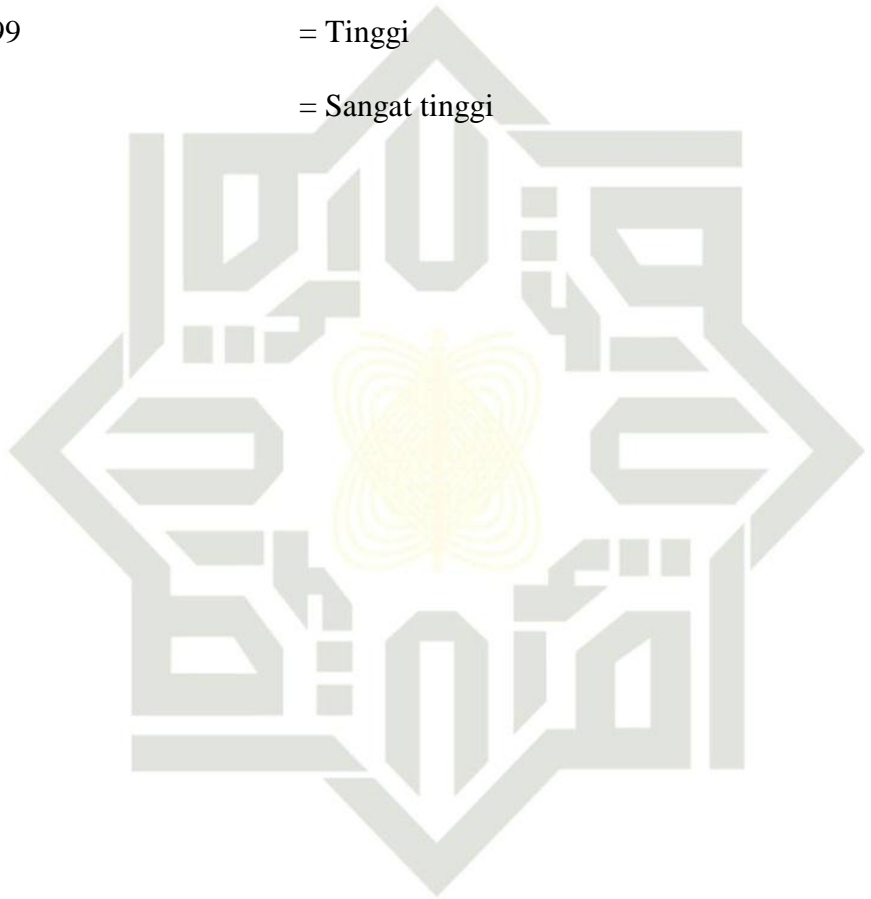


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b.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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

0	= Tidak Berkolerasi
0,1 - 0,20	= Sangat Rendah
0,21 - 0,40	= Rendah
0,41 - 0,60	= Agak Rendah
0,61 - 0,80	= Cukup
0,81 - 0,99	= Tinggi
1	= Sangat tinggi



UIN SUSKA RIAU

BAB IV

GAMBARAN UMUM

Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Mega Sedayu Estate merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan, pembangunan dan penjualan rumah. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 21 Februari 2014 dengan Akta Notaris Nomor 72 di hadapan Notaris Rixon Mukhtar, SH. SpN yang berkedudukan di Tanjung Balai Karimun.

PT. Mega Sedayu Estate yang beralamat di Jalan Ahmad Yani Sungai Pakam (Kolong) Karimun samping Bank Riau. Maksud dan Tujuan dari pendirian perusahaan ini adalah berusaha dalam bidang pembangunan dan menjadi perusahaan konstruksi yang menciptakan hunian dengan lingkungan sehat dan nyaman.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Menjadikan PT. Mega Sedayu Estate sebagai perusahaan konstruksi, properti dan real estate regional yang menciptakan kawasan menjadi bernilai, terjangkau dan monumental.

4.2.2 Misi

1. Memberi nilai tambah, kepuasan dan manfaat terbaik secara terus menerus kepada konsumen dan stakeholder.

2. Menjaga kualitas lingkungan dengan memperhatikan dampak lingkungan sosial
3. Menjadi panutan model tata kelola perusahaan yang baik dalam lingkungan perusahaan dan tanggung jawab sosial (*social responsibility*).

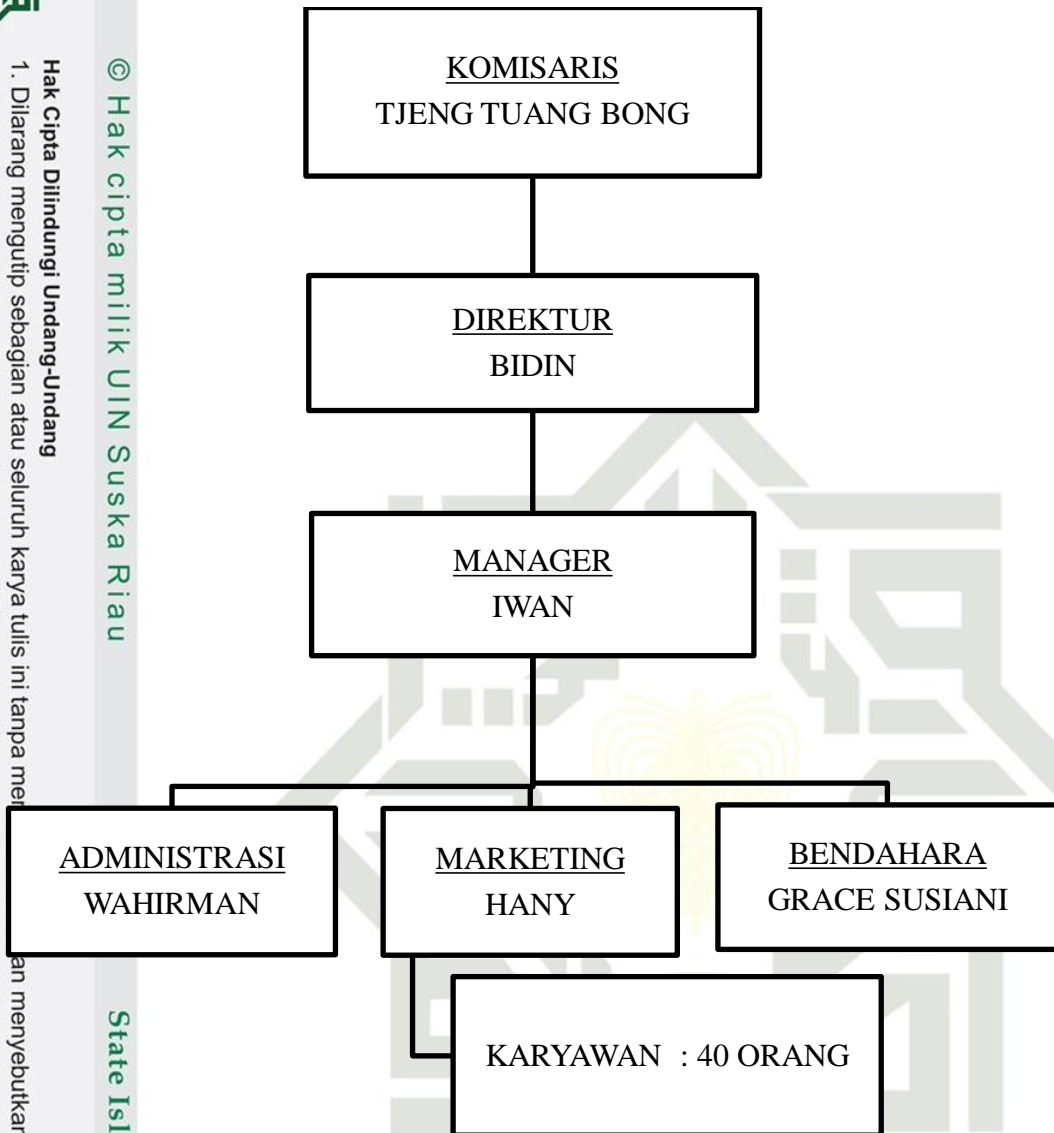
Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara fungsi yang terdapat dalam suatu organisasi. Struktur organisasi sangat penting sekali bagi perusahaan karena dengan adanya struktur organisasi memudahkan dalam mengkoordinir pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Dalam menyusun struktur organisasi hendaklah jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan, dan siapa yang mempunyai wewenang atas setiap bagian dari pekerjaan.

Pembagian tugas terhadap bawahan dapat menghindari terjadinya duplikasi tugas, sehingga karyawan tahu setiap pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan. Dengan demikian masing-masing tugas dapat terkoordinir ke satu arah dan tujuan. Struktur organisasi memungkinkan perusahaan untuk menjaga stabilitas dan kontinuitas pengorganisasian yang terdapat di dalam perusahaan.

Struktur organisasi setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung pada bentuk dan kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui lebih jelas tentang pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing divisi, maka berikut struktur organisasi PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

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



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun

Berdasarkan struktur organisasi perusahaan, dapat diuraikan tugas dan wewenang dari masing-masing bagian antara lain:

1. Komisaris

Komisaris mempunyai wewenang tertinggi dalam perusahaan untuk mengatur dan mengawasi jalannya perusahaan. Adapun tugas dan wewenang komisaris antara lain:

- a. Melakukan pengawasan atas kebijaksanaan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasehat kepada direksi.
- b. Komisaris dapat memeriksa semua pembukuan surat dan alat bukti lainnya, memeriksa dan mencocokkan keadaan keuangan dan lain- lain.
- c. Berhak mengetahui segala kegiatan perusahaan yang telah dijalankan direksi.
- d. Memberhentikan dengan sementara anggota apabila anggota direksi tersebut bertindak bertentangan dengan anggaran dasar dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Direktur

Direktur adalah pimpinan yang mengepalai seluruh aktivitas perusahaan dan tanggung jawab atas kegiatan sehari-hari perusahaan.

Tugas dan tanggung jawab direktur antara lain:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Mewakili perseroan di dalam dan luar pengadilan tentang segala kejadian serta mengikat perseroan dengan pihak lain dalam bentuk kerja sama.
- b. Menetapkan rencana kerja, pembagian tugas pegawai menurut bidang masing-masing.
- c. Mengangkat dan memberhentikan pegawai, menilai kinerja dan prestasi bawahannya.
- d. Menandatangani berbagai surat dan menyetujui kerja sama.
- e. Melakukan kegiatan koordinasi dengan manajer dibawahnya serta mengadakan rapat kerja untuk membicarakan masalah operasional perusahaan.

3. Manajer

- a. Menjalankan kebijaksanaan tugas pokok yang diberikan oleh direktur.
- b. Merencanakan rencana penjualan dan anggaran tiap tahunnya.
- c. Memantau dan menganalisa permintaan pasar yang lebih luas untuk mencapai kesempurnaan pasar.
- d. Mengawasi setiap jalannya kegiatan operasional.

4. Administrasi

- a. Bertanggung jawab terhadap pengurusan administrasi dan tata usaha yang dibebankan kepadanya.
- b. Membuat dan mengatur penggunaan sarana umum di lapangan.

5.

Marketing

- a. Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen pemasaran, penjualan dan promosi bagi kepentingan perusahaan.
- b. Mengadakan pengawasan terhadap seluruh kinerja departemen pemasaran, penjualan dan promosi.
- c. Menyusun rencana penjualan tiap tahun.
- d. Memantau dan menganalisa permintaan pasar yang lebih luas untuk mencapai kesempatan pasar.

6.

Bendahara

- a. Bertanggungjawab atas administrasi keuangan perusahaan.
- b. Membuat laporan keuangan perusahaan secara berkala sehingga dapat diperiksa bila diperlukan.
- c. Menandatangani bukti-bukti pengeluaran dan penerimaan uang.
- d. Menerima dan menyimpan uang milik perusahaan.
- e. Mengeluarkan uang sesuai dengan keperluan berdasarkan persetujuan direktur utama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pengalaman Kerja Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.
2. Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.
3. Secara simultan Variabel Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Setelah melakukan penelitian, peneliti memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, perusahaan diharapkan lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang akan bekerja di PT. Mega Sedayu Estate dimana calon karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dipertimbangkan karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja sudah pasti lebih terampil dan memiliki pengetahuan dasar tentang pekerjaan di perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan dapat mendorong para karyawan untuk dapat bekerja sama dan membantu setiap rekan kerja yang sedang kesulitan dan mengalami kendala dalam pekerjaannya, agar dapat terbentuk budaya organisasi yang baik dan dapat membantu untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan 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.



Daftar Pustaka

- Al-Qur'an dan terjemahannya
- Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanata Publishing.
- Mujiati, Sriathi. 2009. *Perilaku Organisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anisatul. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta*. Jurnal Hospitality dan Pariwisata, Vol. 3, No. 2.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Anwar. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Irham. 2013. *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta
- Bill, dan R. Karen. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta. PPM Jakarta
- Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Bachtiar Arifudin. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)*. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 2 (1 -20).
- Elaine B. PH.D. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Bandung: Mizan Learning Center (MLC).
- Manulag, M. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Moehernono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.



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

Riani, Asri Laksmi. 2011 *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Risonga, Jauhari. 2015. *Manajemen Organisasi*. Medan: Perdana Publishing.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugandi, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta: ANDI

Shahliha, Ernisa Mar'atus. 2015. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 7, Nomor 1.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, A.B., Gede Prama, Dkk. 2006. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.

Tjandjaja, 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Ceria.

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

© HAKCIPTA MILIKI UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 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

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7250/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 29 November 2019 M
2 Rabiul Akhir 1441 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Mega Sedayu Estate
Tanjung Balai Karimun
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 : Syaviqllyffallaq
NIM. : 11571103020
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun**" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Kuasa Dekan,



H. Julina, SE, M. Si
NIP. 19730722 199903 2 001



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. MEGA SEDAYU ESTATE TANJUNG BALAI KARIMUN “

Assalamualaikum, wr, wb.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan karya yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden(Boleh Tidak di Isi)
2. Jenis Kelamin :
 - Pria
 - Wanita
3. Usia saat ini : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - < 20 thn
 - 21 thn – 40 thn
 - 41 thn – 50 thn
 - > 61 thn
4. Pendidikan terakhir : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - SMP
 - SMA
 - Diploma
 - S1
 - S2/S3
5. Lama Bekerja : (Pilih salah satu dibawah ini)
 - < 1 Tahun
 - 1-3 Tahun
 - 3-5 Tahun
 - >5 Tahun

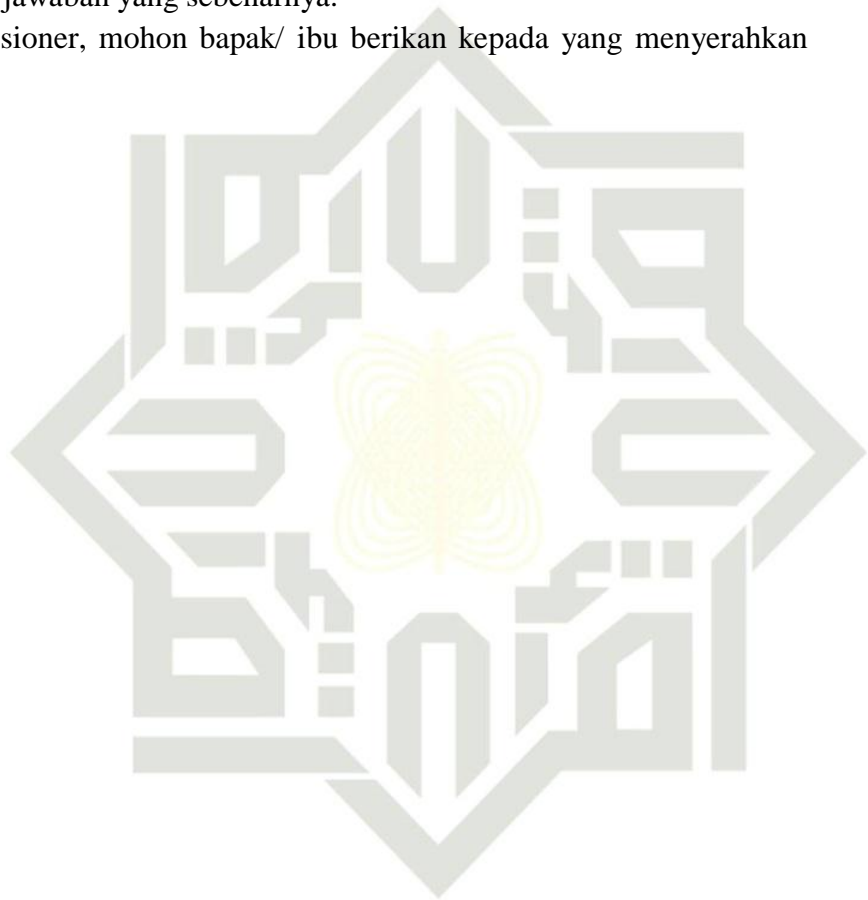
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan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



II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda ceklis/centang(√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Cukup Setuju (CS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak diperbolehkan untuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
 - a. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - b. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
5. Setelah mengisi kuesioner, mohon bapak/ ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.



A. PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)

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

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.					
7.	Saya selalu mengikuti setiap instruksi sesuai dengan yang diberikan oleh pimpinan.					
8.	Pimpinan memberikan kepercayaan kepada saya karena saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.					
9.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.					
10.	Selain pekerjaan yang ditargetkan, saya juga mampu menyelesaikan pekerjaan ekstra diluar target yang ditetapkan.					
11.	Saya berusaha untuk selalu teliti dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
12.	Saya memiliki informasi yang lengkap tentang penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan.					

B. PERNYATAAN TENTANG PENGALAMAN KERJA (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Dengan masa kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan tanpa bimbingan oleh orang lain.					
3.	Saya memiliki kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.					
4.	Masa kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan.					



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

6.	Dengan kemampuan yang saya miliki, saya dapat memahami informasi dengan baik.					
7.	Kemampuan fisik yang saya miliki memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan.					
a.	Pemahaman terhadap prosedur perusahaan membantu saya dalam melaksanakan pekerjaan dalam dengan baik.					
b.	Dengan kemampuan yang saya miliki, membantu saya untuk mencapai target pekerjaan lebih baik dibandingkan karyawan yang lain.					

PERNYATAAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (X2)

	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2.	Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan.					
3.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.					
4.	Pihak manajemen perusahaan memberitahukan saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan.					
5.	Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja.					
6.	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.					
7.	Saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan.					
8.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.					
9.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.					
10.	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini.					
11.	Saya mampu mengambil tindakan ketika menghadapi suatu masalah dalam sebuah pekerjaan.					

Lampiran 3. Tabulasi

Responden	Pengalaman Kerja (X1)								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1 Raden Dwi Rachmad	5	5	5	5	4	4	5	5	38
2 Nurul Elvisa Sari	5	5	4	5	4	5	5	5	38
3 Muhammad Reza	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4 Chairul Ramadhana	5	4	4	5	5	5	5	4	37
5 Annisa Dwi Rahma	4	4	3	4	4	4	4	4	31
6 Rahmad Hidayat	4	3	4	4	4	4	4	3	30
7 Yuni Eka Putri	5	4	4	5	5	5	5	5	38
8 Lussy Wahyuni	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9 Dian Kurniawan	4	4	3	4	3	4	4	4	30
10 Dio Eka Putra	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11 Meliza Handayani	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12 Handoko Cahyono	4	5	5	4	5	5	4	5	37
13 Salman al Farisi	3	4	4	3	5	3	3	4	29
14 Putri Handayani	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15 Karno Pakpahan	4	3	4	4	4	4	4	3	30
16 Titiek Suhartini	5	4	3	5	4	5	5	4	35
17 Fitri Tiyas	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18 Kurnia Ramdani Putra	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19 Gama Persada	4	5	3	4	4	4	4	5	33
20 Hilman Firdaus	3	3	4	3	4	3	3	3	26
21 Gusti Randa	3	3	3	3	4	4	3	3	26
22 Adinda Zahira	5	4	4	5	4	5	5	4	36
23 Irvan Maulana	3	4	3	4	4	3	3	4	28
24 Anan Sutrisnanto	4	4	4	4	5	4	4	4	33
25 Zefrian Syahputra	5	4	4	5	4	5	5	4	36
26 Maharani Ghrarissa	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27 Ahmad Ashiddiq	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28 Irwan Aprilianto	3	3	3	3	3	3	3	3	24
29 Raja Reggy Andriawan	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30 Noni Novianti	3	3	3	3	3	3	3	3	24
31 Adil Febriansyah	5	5	4	5	5	5	5	5	39
32 Eka Gustiana	5	4	5	4	5	4	5	4	36
33 Irsyad Wiryawan	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34 Ridwan Saputra	4	5	5	4	5	4	4	5	36
35 Hilda Nur Fadillah	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36 Kurniawan	4	5	3	4	4	4	4	5	33

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

37 Raja Annisa Nur	4	3	3	4	3	4	4	3	28
38 Furqan Nurul	3	3	3	3	3	4	3	3	25
39 Hermawan Adiminata	4	4	4	3	4	3	4	4	30
40 Said Rexy Apriadi	5	4	4	5	4	5	5	4	36

Budaya Organisasi (X2)											
P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	2	5	2	2	2	5	5	42
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	41
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	52
4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	34
3	4	4	3	5	3	4	5	5	3	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	49
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	37
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52
5	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	43
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	5	2	5	4	2	2	5	5	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	36
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	35
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	50

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
4	2	2	4	2	4	3	2	2	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	49

Kinerja Karyawan (Y)												
P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	54
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	49
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	54
4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	41
5	3	4	4	5	3	5	3	4	5	3	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	42
4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	50
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
3	5	5	4	4	5	2	5	5	4	5	4	51
3	4	5	3	2	4	4	4	5	2	4	3	43
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	41
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	45
4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	50
3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	45
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- 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.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	56
3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
4	3	3	2	4	3	5	3	3	4	3	2	39
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	49
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak dipertahankan UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.

KUALITAS DATA

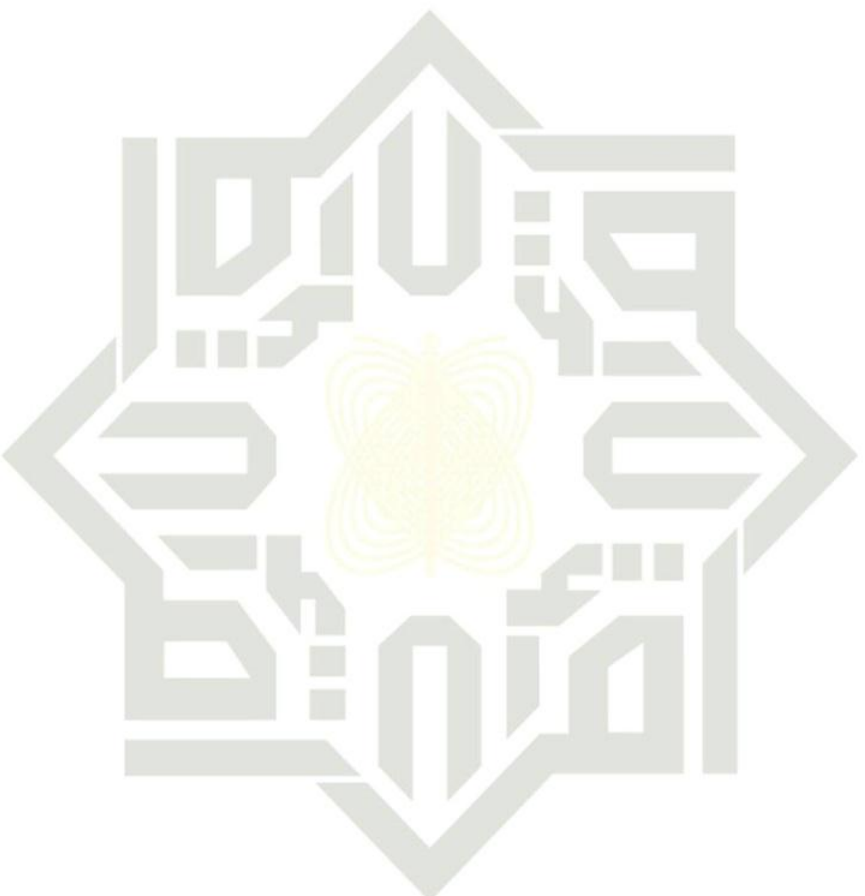
Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	X1
P1	Pearson Correlation	1	.658**	.588**	.936**	.545**	.868**	1.000**	.683**	.926**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.658**	1	.575**	.670**	.621**	.596**	.658**	.979**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.588**	.575**	1	.496**	.723**	.469**	.588**	.571**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.002	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.936**	.670**	.496**	1	.510**	.888**	.936**	.696**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.545**	.621**	.723**	.510**	1	.521**	.545**	.652**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.868**	.596**	.469**	.888**	.521**	1	.868**	.624**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1.000**	.658**	.588**	.936**	.545**	.868**	1	.683**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan
 2. Dilarang mengumumkan dan memper

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

atau tinjauan su
 a Riau.



UIN SUSKA RIAU

P8	Pearson Correlation	.683**	.979**	.571**	.696**	.652**	.624**	.683**	1	.865**
----	---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---	--------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan ya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suda
 - b. Pengutipan k merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menji k 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 mengizinkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan harus mengutip karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan su
 b. Pengutipan tidak mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan harus mengutip karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan su
 b. Pengutipan tidak mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:

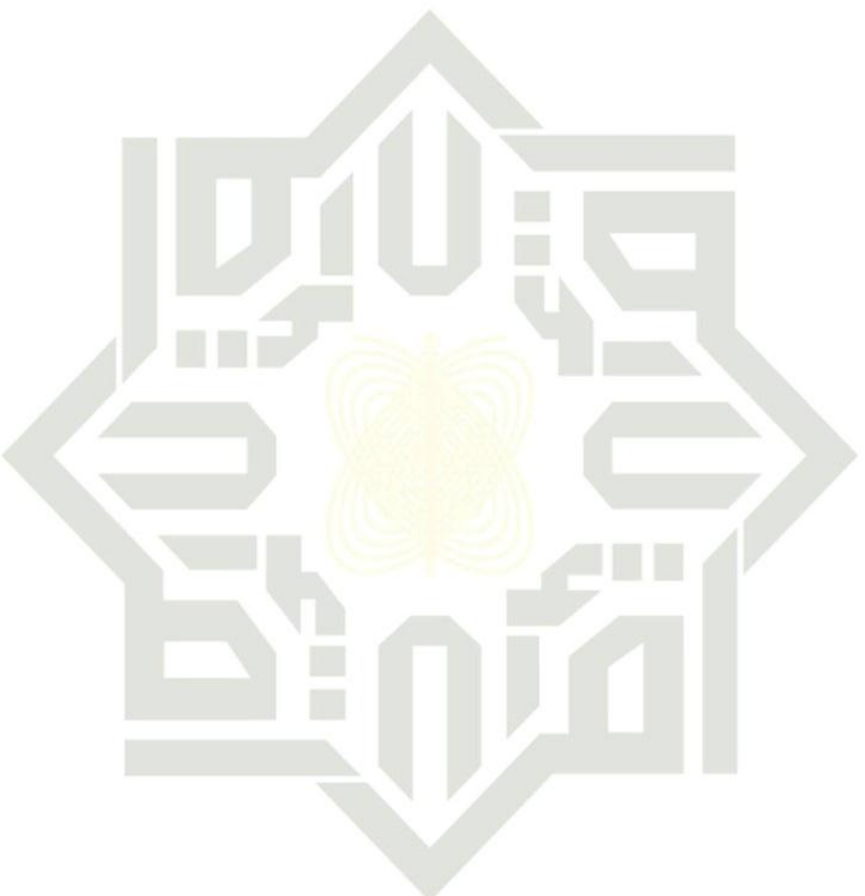
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.926**	.846**	.730**	.905**	.746**	.860**	.926**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** Correlation is significant at the 0.001 level (2-tailed).

Correlations

		P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	X2	
P9	Pearson Correlation	1	.762**	.716**	.929**	.461**	.974**	.503**	.498**	.498**	.920**	.920**	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000	.001	.001	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.762**	1	.726**	.755**	.599**	.766**	.558**	.647**	.647**	.694**	.694**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P11	Pearson Correlation	.716**	.726**	1	.668**	.669**	.690**	.668**	.694**	.694**	.618**	.618**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P12	Pearson Correlation	.929**	.755**	.668**	1	.424**	.936**	.530**	.487**	.487**	.916**	.916**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P13	Pearson Correlation	.461**	.599**	.669**	.424**	1	.450**	.694**	.979**	.979**	.404**	.404**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.006		.004	.000	.000	.000	.010	.010	.000



UIN SUSKA RIAU

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P14	Pearson Correlation	.766**	.690**	.936**	.450**	1	.496**	.508**	.508**	.923**	.923**	.872**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

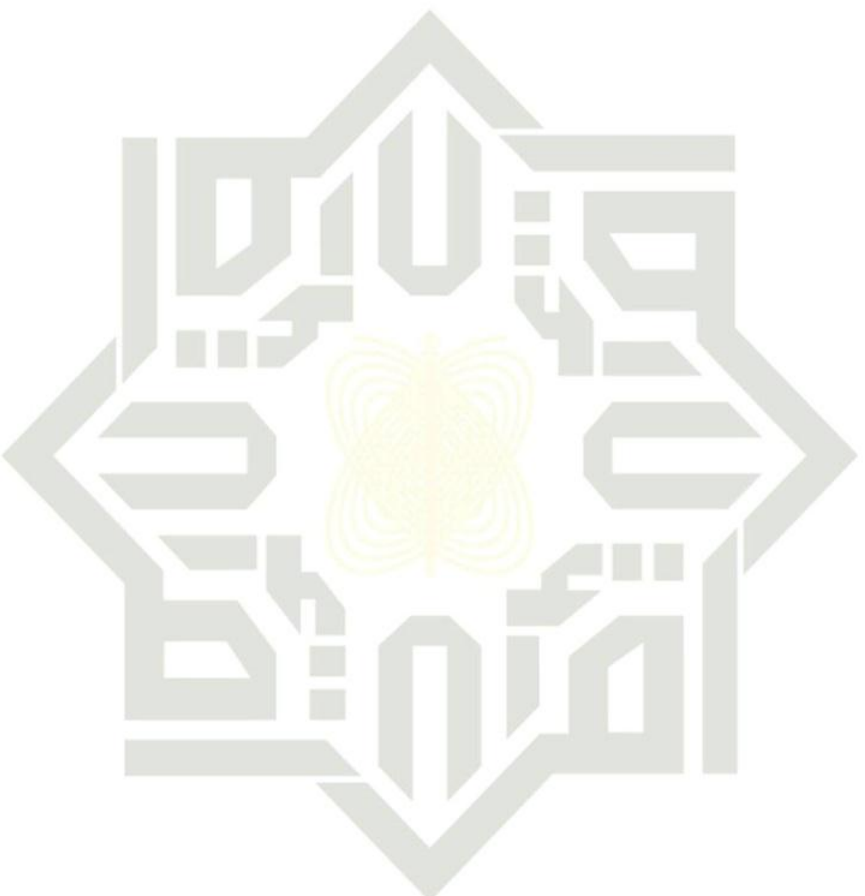
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suda
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.001	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P15	Pearson Correlation	.558**	.668**	.530**	.694**	.496**	1	.714**	.714**	.448**	.448**	.751**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.004	.004	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
P16	Pearson Correlation	.498**	.647**	.694**	.487**	.979**	.508**	.714**	1	1.000**	.414**	.414**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.008	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P17	Pearson Correlation	.498**	.647**	.694**	.487**	.979**	.508**	.714**	1.000**	1	.414**	.414**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.008	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P18	Pearson Correlation	.620**	.694**	.618**	.916**	.404**	.923**	.448**	.414**	.414**	1	1.000**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.004	.008	.008		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P19	Pearson Correlation	.620**	.694**	.618**	.916**	.404**	.923**	.448**	.414**	.414**	1.000**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.010	.000	.004	.008	.008	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.872**	.854**	.847**	.858**	.799**	.872**	.751**	.830**	.830**	.822**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

UIN SUSKA RIAU

Correlations



UIN SUSKA RIAU

	P20	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	Y
Pearson Correlation	.458**	.441**	.674**	.589**	.560**	.520**	.482**	.473**	.589**	.560**	.666**	.766**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P29	Pearson Correlation	.777*	.562**	.532**	1.000**	.432**	.279	.402*	.549**	1	.432**	.529**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.000	.005	.082	.010	.000		.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P30	Pearson Correlation	.929**	.762**	.608**	.432**	1.000**	.224	.883**	.740**	.432**	1	.658**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.165	.000	.000	.005		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P31	Pearson Correlation	.772**	.597**	.879**	.529**	.658**	.365*	.602**	.666**	.529**	.658**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.789**	.820**	.809**	.726**	.862**	.488**	.802**	.833**	.726**	.862**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya ini tanpa menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan umum yang sah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan atau mendistribusikan kembali isi dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

UIN SUSKA RIAU

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	8

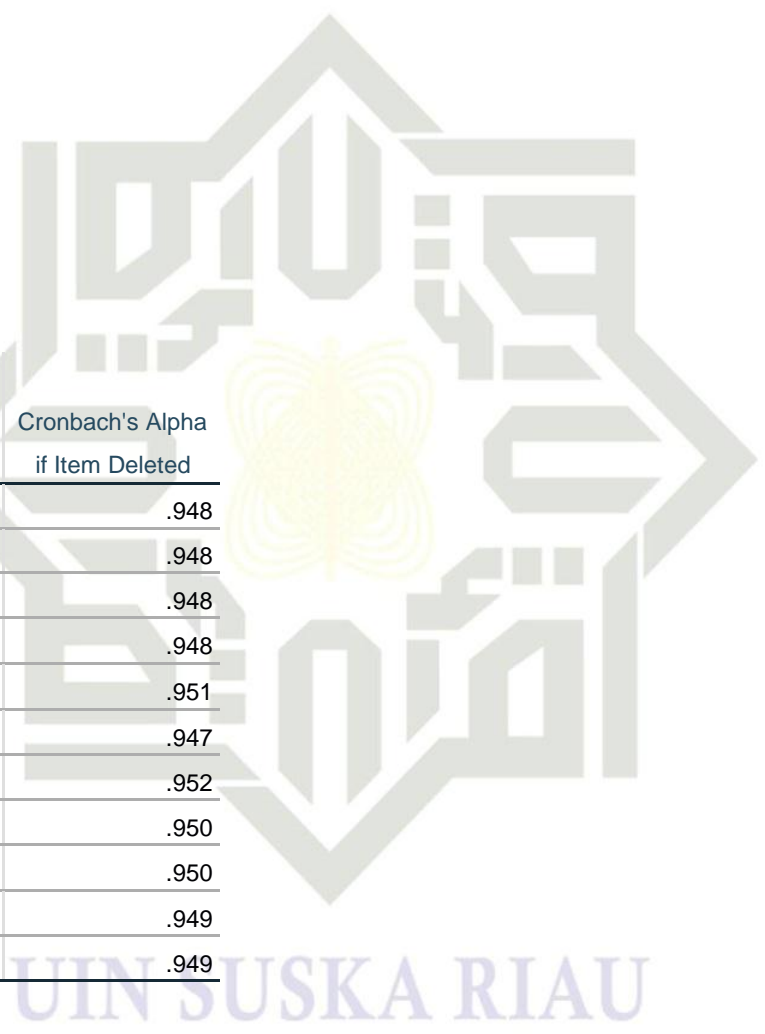
Item Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	28.125	19.481	.898	.932
P2	28.250	20.307	.795	.939
P3	28.438	21.433	.655	.948
P4	28.250	19.754	.871	.934
P5	28.250	21.307	.673	.947
P6	28.125	20.251	.814	.938
P7	28.125	19.481	.898	.932
P8	28.250	20.338	.819	.938

RELIABILITY

```

/VARIABLES=P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```



Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	31

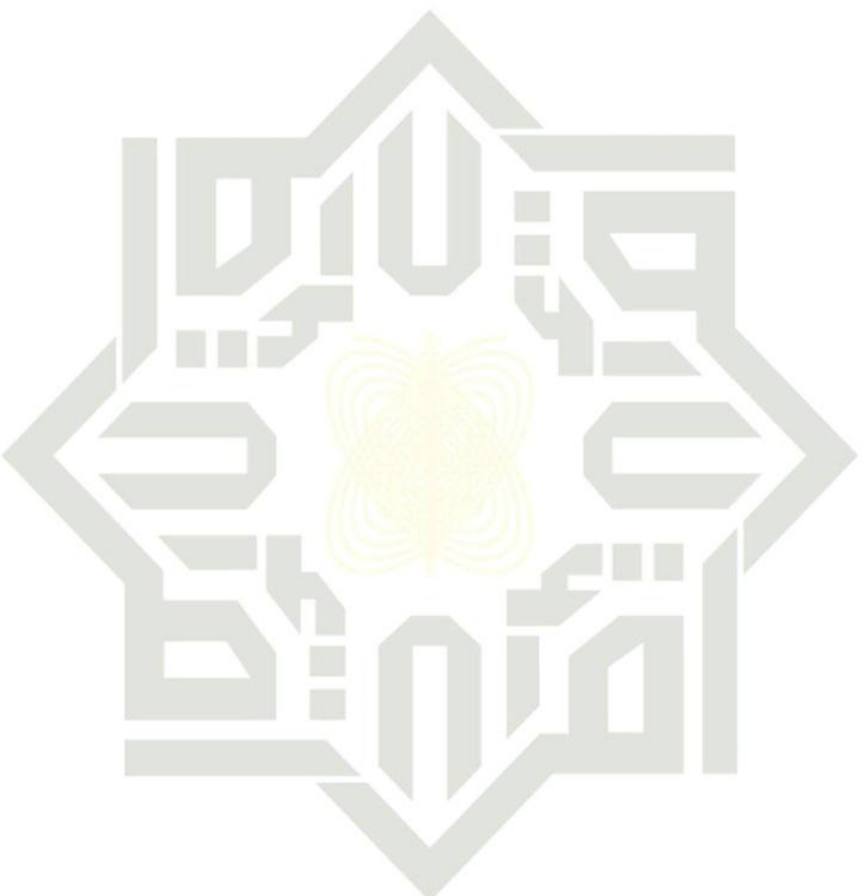
Item Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	39.80	61.456	.846	.948
P10	39.90	59.938	.819	.948
P11	40.07	61.097	.814	.948
P12	39.77	61.076	.827	.948
P13	40.15	59.618	.748	.951
P14	39.70	60.102	.843	.947
P15	40.10	61.185	.697	.952
P16	40.10	58.400	.783	.950
P17	40.10	58.400	.783	.950
P18	39.80	61.600	.785	.949
P19	39.80	61.600	.785	.949

RELIABILITY

/VARIABLES=P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31

/SCALE('ALL VARIABLE') ALL



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

/MODEL=ALPHA

/ SUMMARY=TOTAL .

Reliability

Reliability Statistics

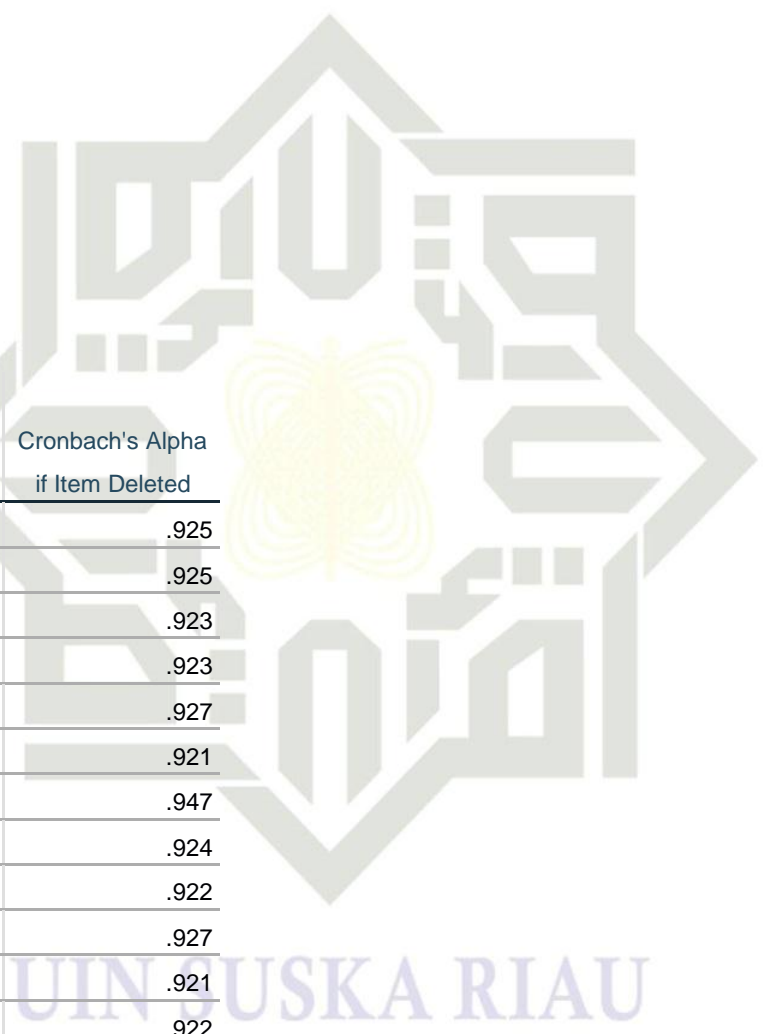
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	31

Item Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P20	44.45	47.071	.718	.925
P21	44.35	47.464	.749	.925
P22	44.47	46.613	.782	.923
P23	44.56	46.204	.766	.923
P24	44.45	46.767	.665	.927
P25	44.37	46.174	.832	.921
P26	44.88	48.061	.354	.947
P27	44.36	47.087	.763	.924
P28	44.46	46.802	.797	.922
P29	44.49	46.767	.665	.927
P30	44.37	46.174	.832	.921
P31	44.67	45.169	.790	.922

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 UIN Sultan Syarif Qadri Khan Terpadu

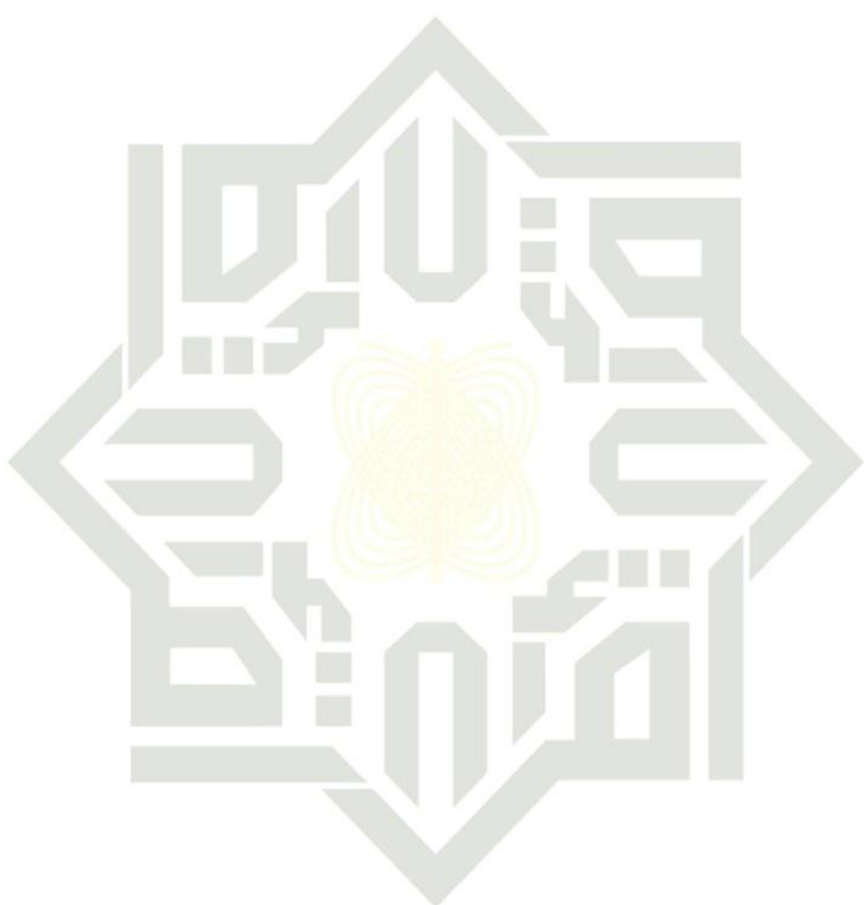


Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

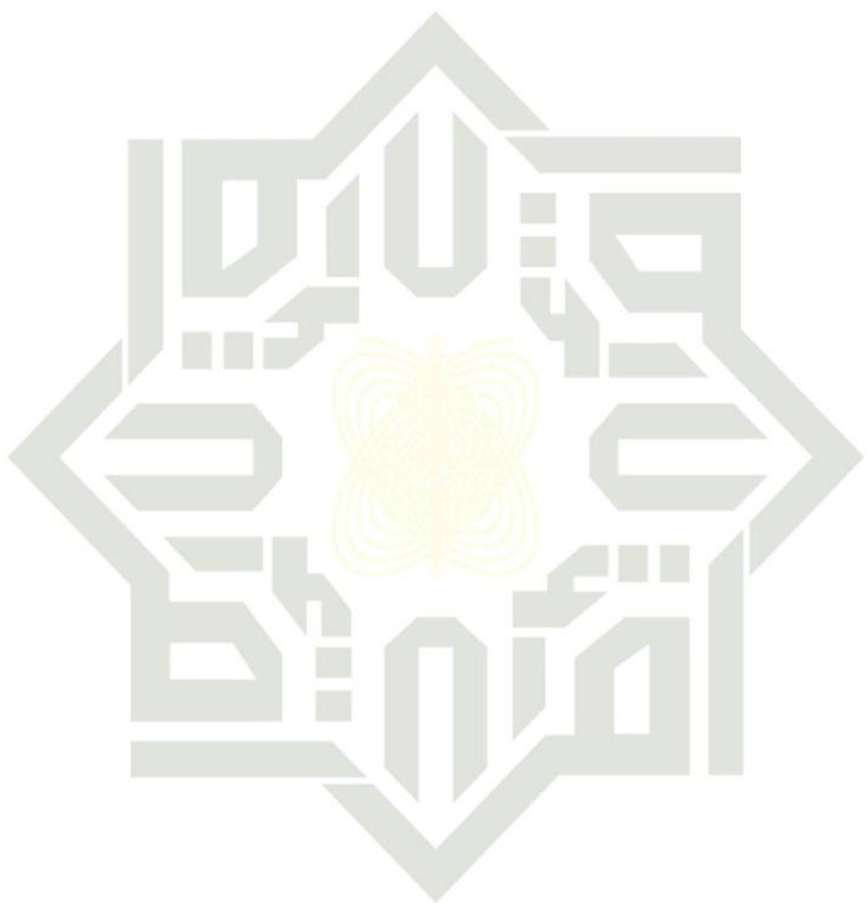


Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

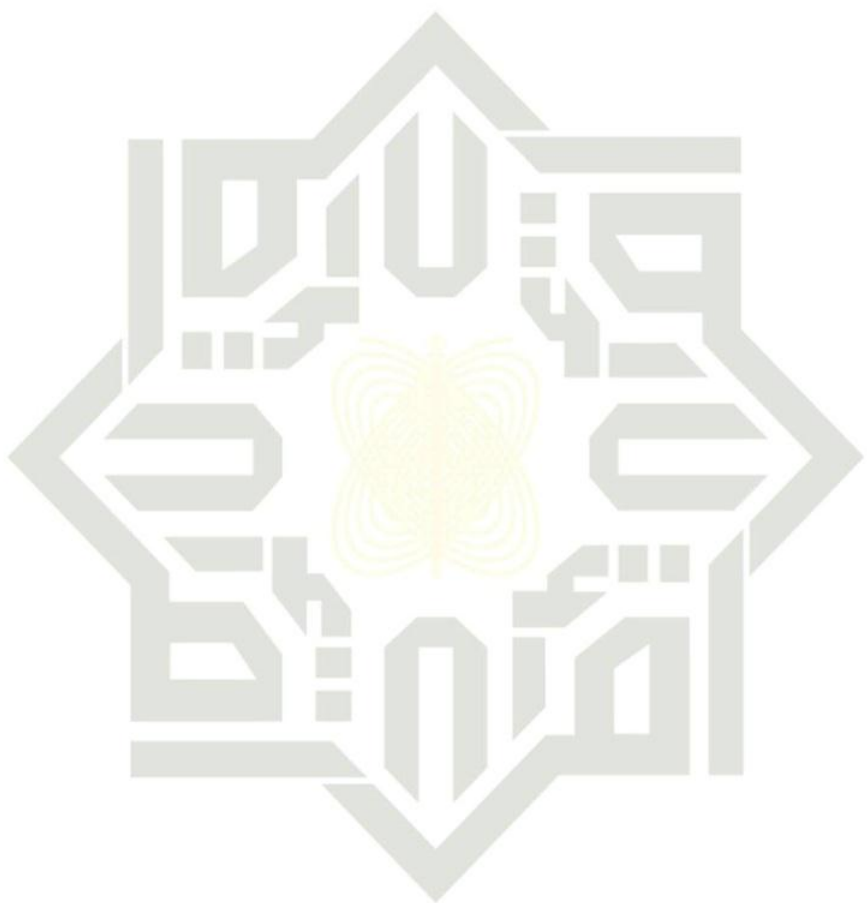


Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643



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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

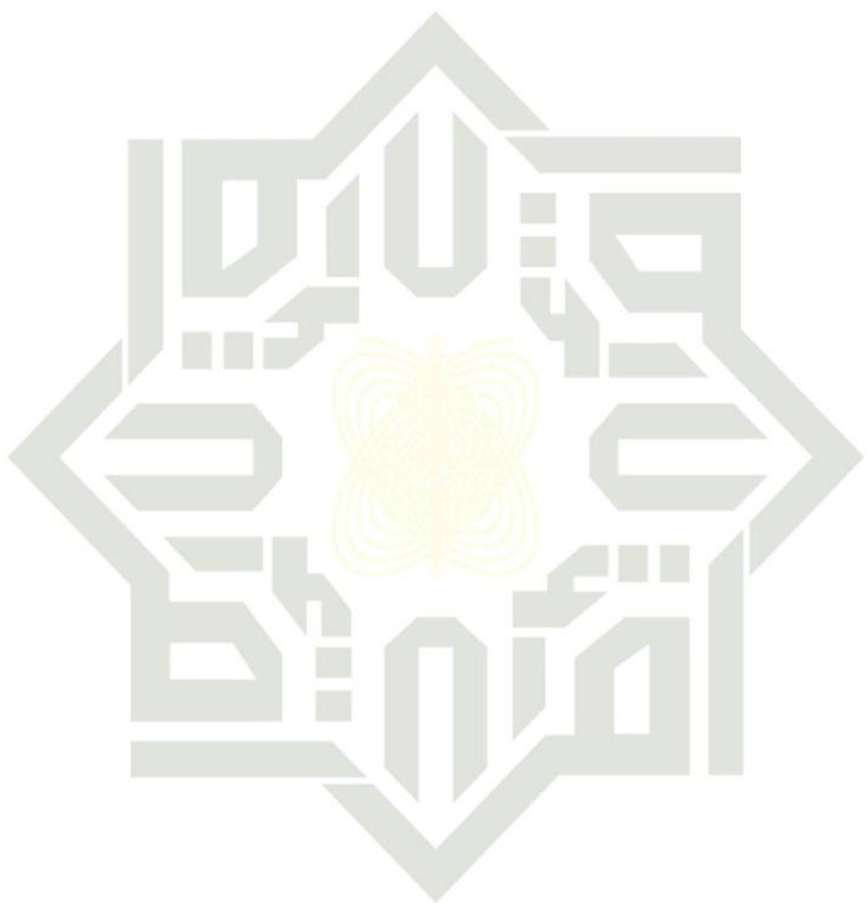


Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298



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



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

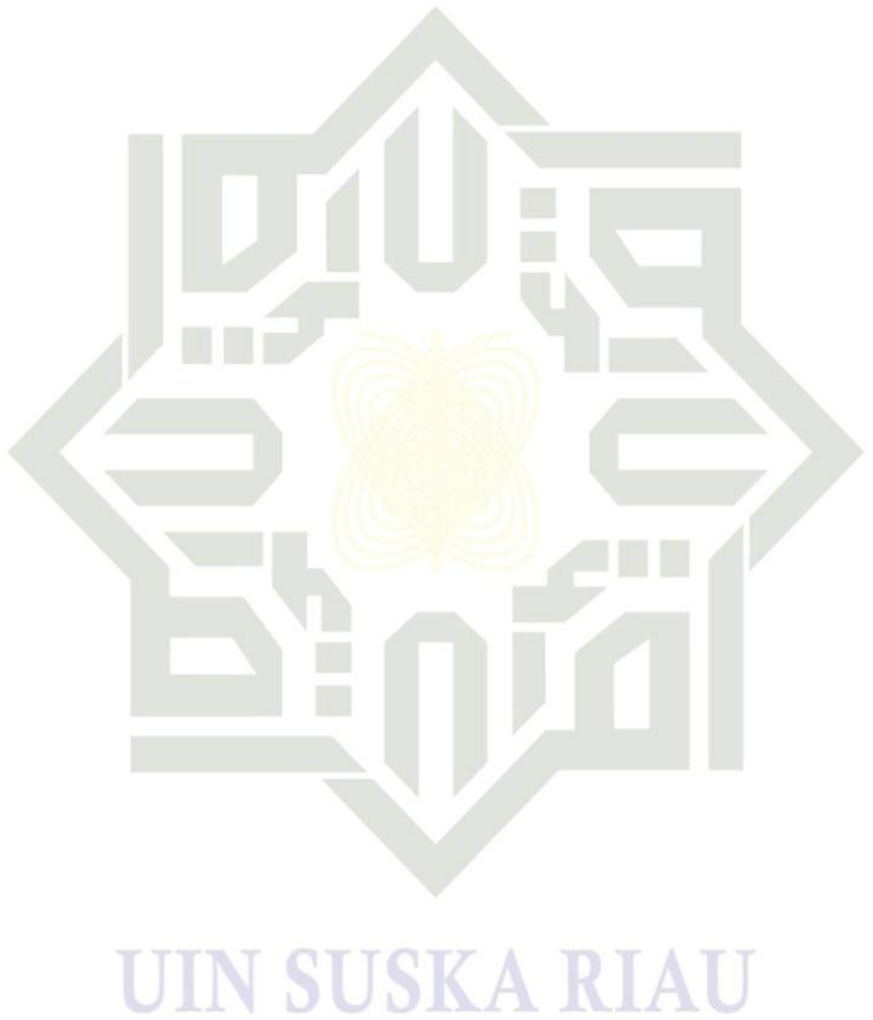




Tabel Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



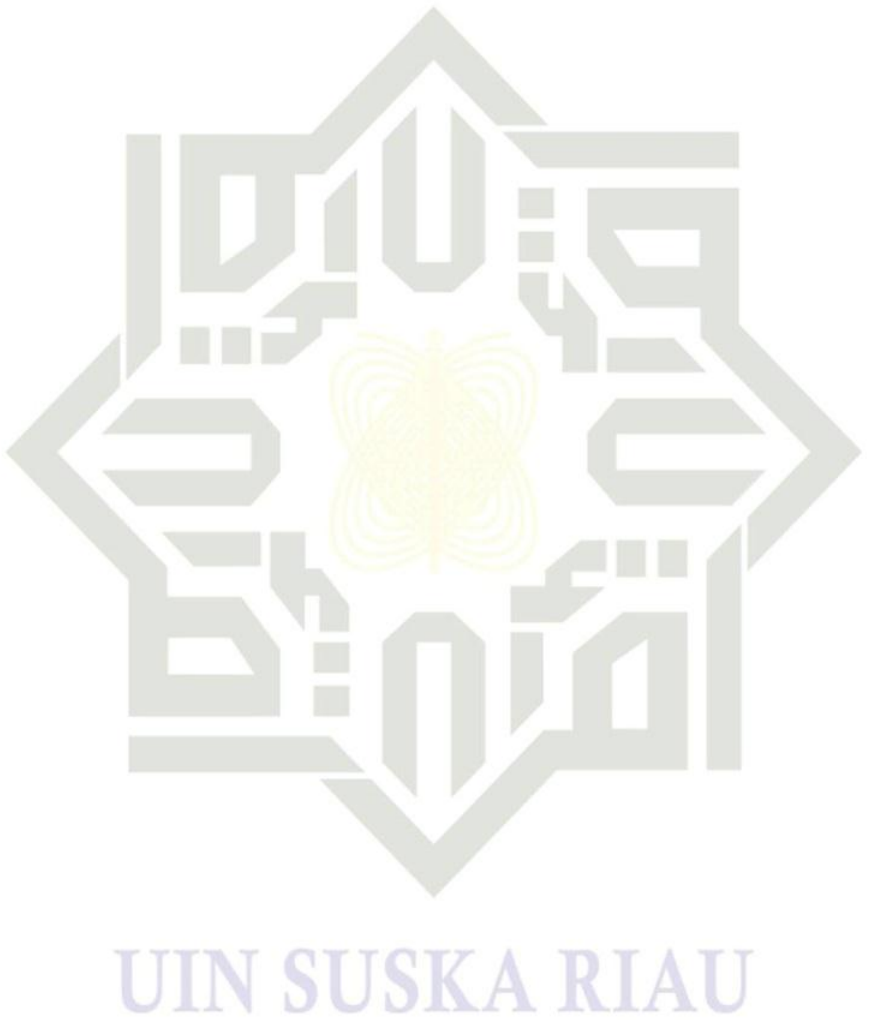
UIN SUSKA RIAU



Tabel Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	Hak Sifat	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
2	2	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
3	3	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
4	4	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
5	5	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
6	6	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
7	7	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
8	8	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
9	9	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
10	10	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
11	11	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
12	12	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
13	13	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
14	14	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
15	15	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
16	16	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
17	17	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
18	18	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
19	19	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
20	20	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
21	21	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
22	22	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
23	23	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
24	24	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
25	25	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
26	26	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
27	27	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
28	28	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
29	29	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
30	30	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
31	31	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
32	32	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
33	33	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
34	34	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
35	35	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
36	36	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
37	37	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
38	38	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
39	39	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
40	40	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



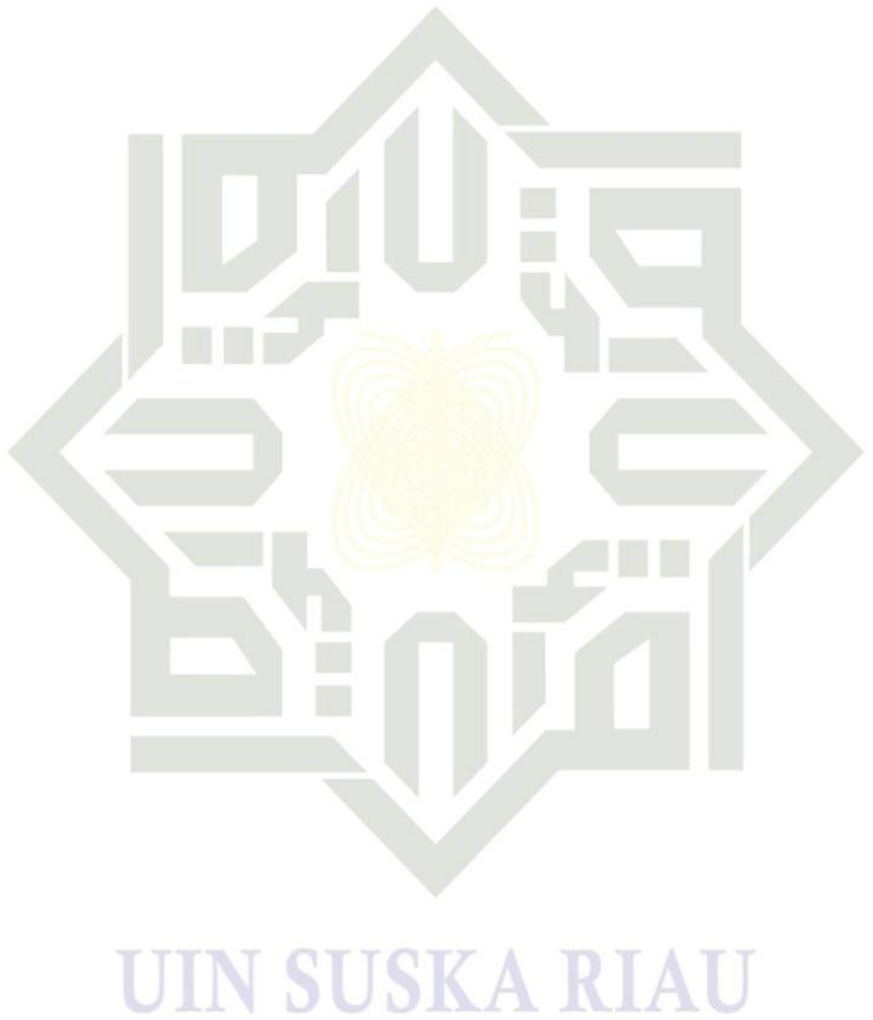


Tabel Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25		0.10		0.05		0.025		0.01		0.005		0.001	
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.02	0.010	0.005	0.002	0.001	
1	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392							
2	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262							
3	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135							
4	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011							
5	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890							
6	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772							
7	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657							
8	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544							
9	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434							
10	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327							
11	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222							
12	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119							
13	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019							
14	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921							
15	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825							
16	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731							
17	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639							
18	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549							
19	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460							
20	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374							
21	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289							
22	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206							
23	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125							
24	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045							
25	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967							
26	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890							
27	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815							
28	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741							
29	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669							
30	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598							
31	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528							
32	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460							
33	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392							
34	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326							
35	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262							
36	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198							
37	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135							
38	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074							
39	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013							
40	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954							

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



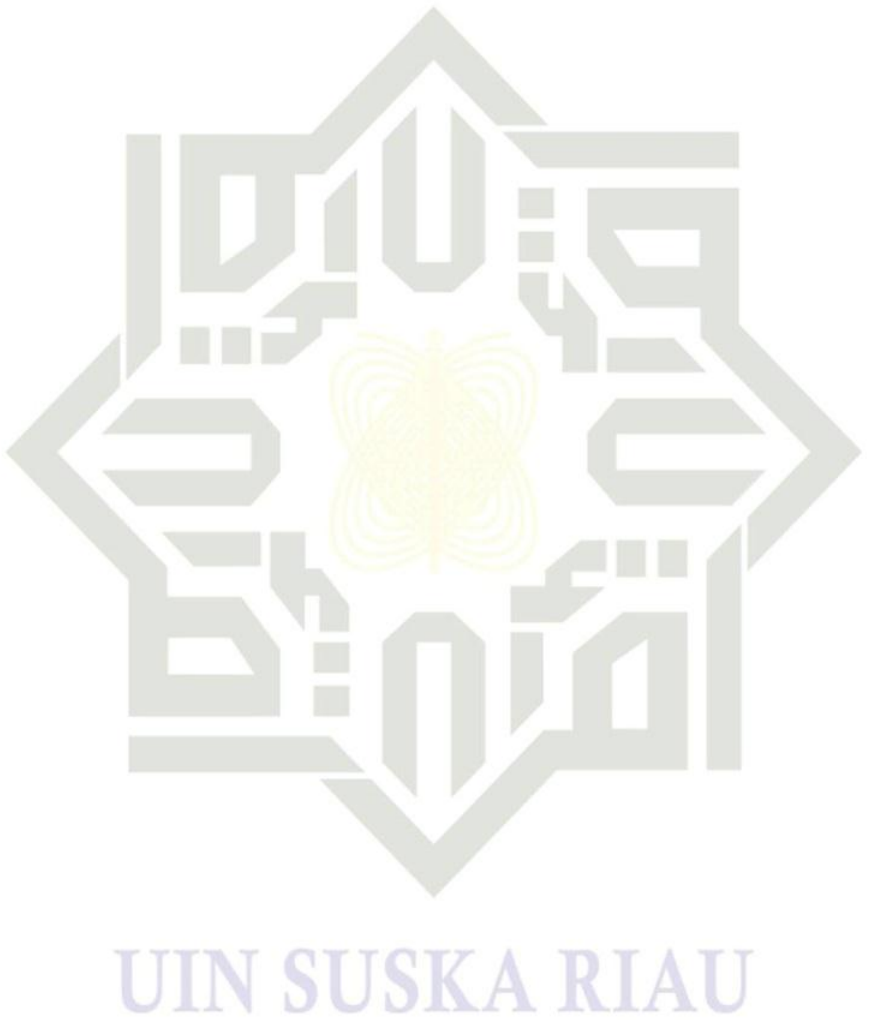


Tabel Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr	Hak Sifat Dihindangi Undang-Undang	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	Ditangani	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
2	Ditangani	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
3	Ditangani	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
4	Ditangani	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
5	Ditangani	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
6	Ditangani	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
7	Ditangani	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
8	Ditangani	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
9	Ditangani	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
10	Ditangani	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
11	Ditangani	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
12	Ditangani	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
13	Ditangani	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
14	Ditangani	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
15	Ditangani	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
16	Ditangani	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
17	Ditangani	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
18	Ditangani	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
19	Ditangani	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
20	Ditangani	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
21	Ditangani	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
22	Ditangani	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
23	Ditangani	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
24	Ditangani	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
25	Ditangani	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
26	Ditangani	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
27	Ditangani	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
28	Ditangani	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
29	Ditangani	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
30	Ditangani	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
31	Ditangani	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
32	Ditangani	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
33	Ditangani	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
34	Ditangani	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
35	Ditangani	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
36	Ditangani	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
37	Ditangani	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
38	Ditangani	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
39	Ditangani	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
40	Ditangani	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

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

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

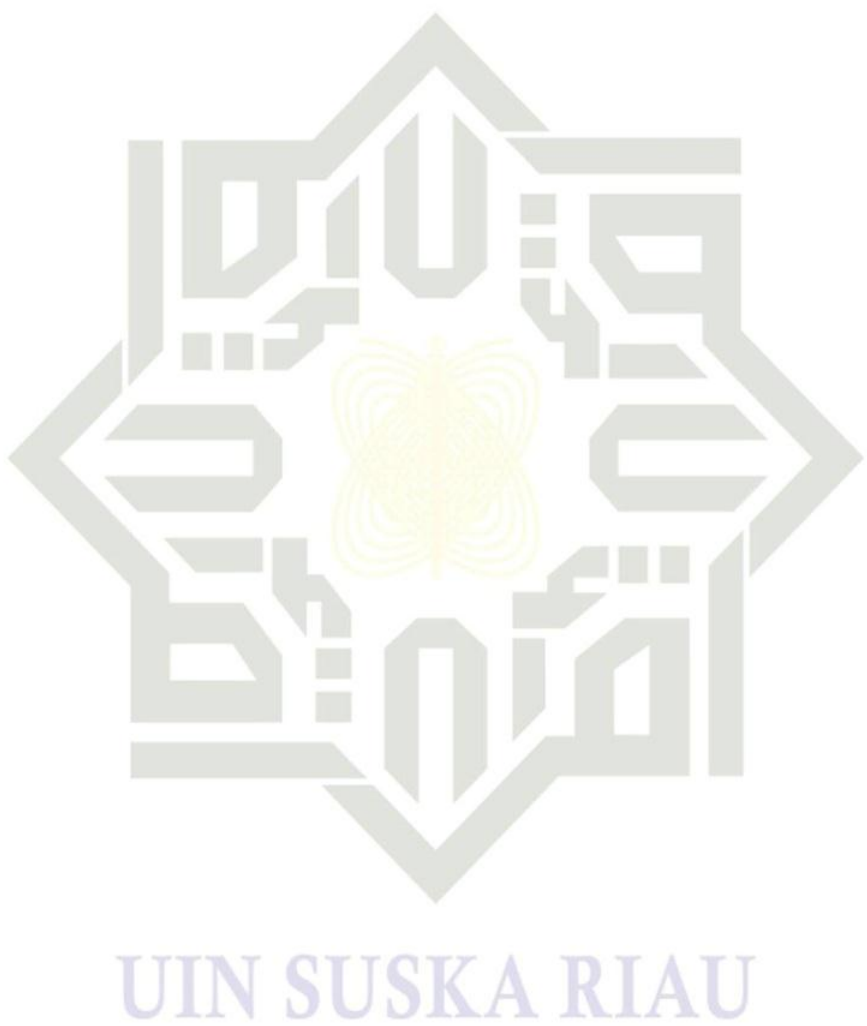




Tabel Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

Pr	Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	Dikaji	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	Dikaji	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	Dikaji	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	Dikaji	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	Dikaji	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	Dikaji	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	Dikaji	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	Dikaji	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	Dikaji	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	Dikaji	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	Dikaji	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	Dikaji	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	Dikaji	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	Dikaji	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	Dikaji	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	Dikaji	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	Dikaji	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	Dikaji	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	Dikaji	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	Dikaji	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	Dikaji	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	Dikaji	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	Dikaji	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	Dikaji	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	Dikaji	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	Dikaji	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	Dikaji	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	Dikaji	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	Dikaji	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	Dikaji	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	Dikaji	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	Dikaji	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	Dikaji	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	Dikaji	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	Dikaji	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	Dikaji	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	Dikaji	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	Dikaji	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	Dikaji	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	Dikaji	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

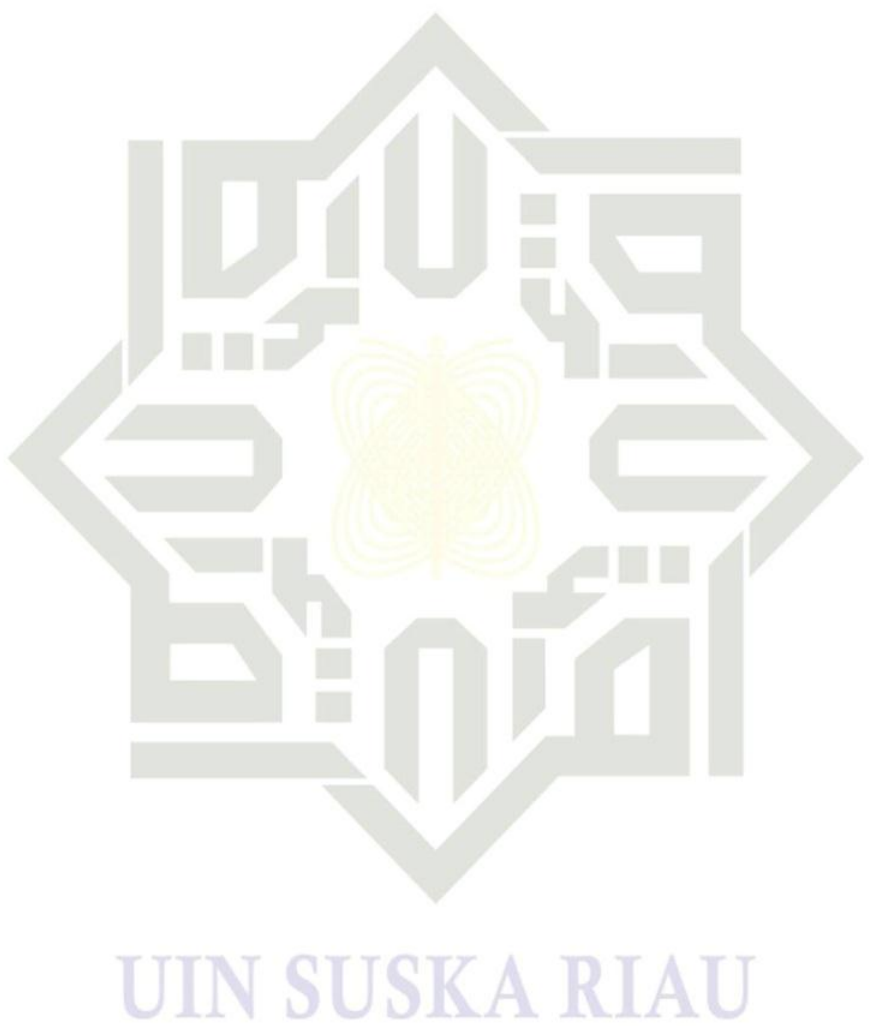
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df pembilang (N1)	df untuk pembilang (N2)													
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
2	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
3	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
4	5.76	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
5	5.17	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
6	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
7	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
8	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
9	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
10	3.96	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
11	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
12	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
13	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
14	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
15	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
16	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
17	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
18	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
19	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
20	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
21	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
22	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
23	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
25	3.36	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
26	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
27	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
28	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
29	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
30	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
31	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
32	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
33	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
34	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
35	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
36	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
37	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
38	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
39	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
40	3.23	2.84	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
41	3.22	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.91
42	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	3.22	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	3.22	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	3.22	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 2. Dilarang memperjualbelikan, mengutip, menyalin, menjiplak, atau melakukan tindakan lain yang merugikan tanpa izin dari PUSKASRI UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

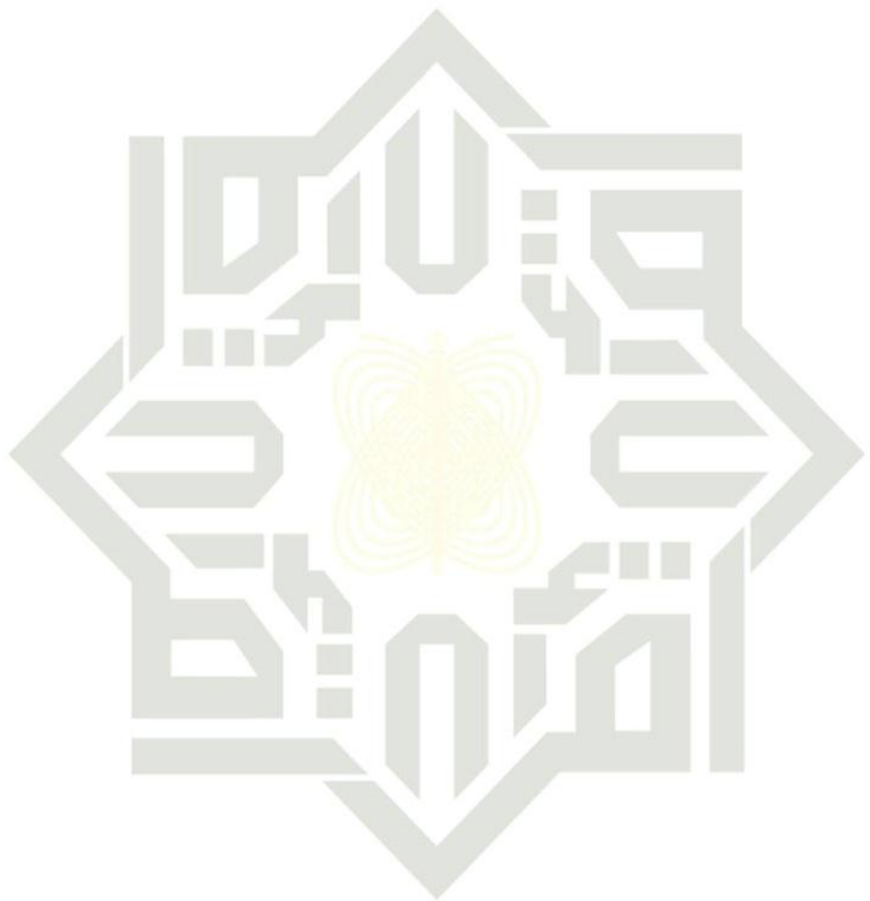
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df pembilang (N1)	df untuk pembilang (N1)													
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
00	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
01	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
02	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
04	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
05	3.17	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
06	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
07	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
08	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
09	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
10	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
11	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
12	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
13	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
14	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
15	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
16	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
17	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
18	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
19	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
20	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
21	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
22	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
23	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
24	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
25	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
26	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
27	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
28	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
29	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
30	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
31	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
32	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
33	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
34	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
35	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
36	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
37	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
38	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
39	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
40	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
41	3.11	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
42	3.11	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
43	3.11	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
44	3.11	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau sebagian dari hak cipta ini tanpa izin penulisan atau penerbitan, kecuali dengan cara yang tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

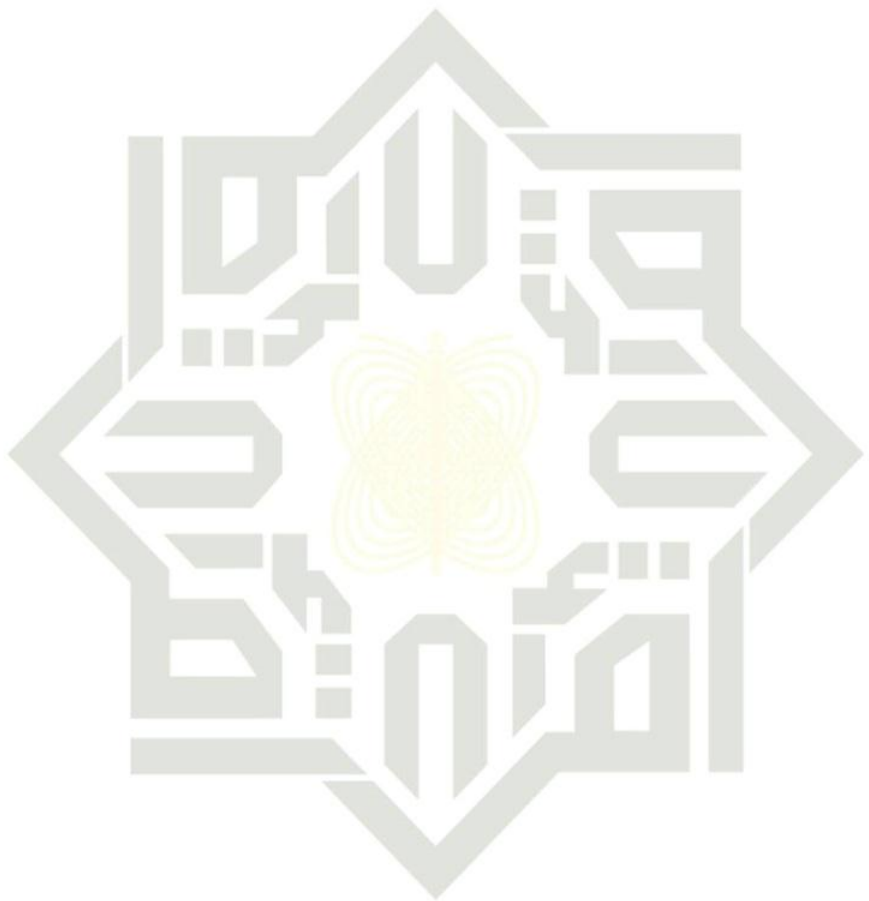
1. Darang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df pembilang (N1)	df untuk pembilang (N1)													
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	3.17	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
3	3.16	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
4	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
5	3.08	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
6	3.08	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
7	3.08	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
8	3.08	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
9	3.08	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
10	3.08	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
11	3.08	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
12	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
13	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
14	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
15	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
16	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
17	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
18	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
19	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
20	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
21	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
22	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
23	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
24	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
25	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
26	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
27	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
28	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
29	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
30	3.08	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
31	3.08	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
32	3.08	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
33	3.08	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
34	3.08	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
35	3.08	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
36	3.08	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
37	3.08	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
38	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
39	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
40	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
41	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
42	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
43	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
44	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
45	3.08	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

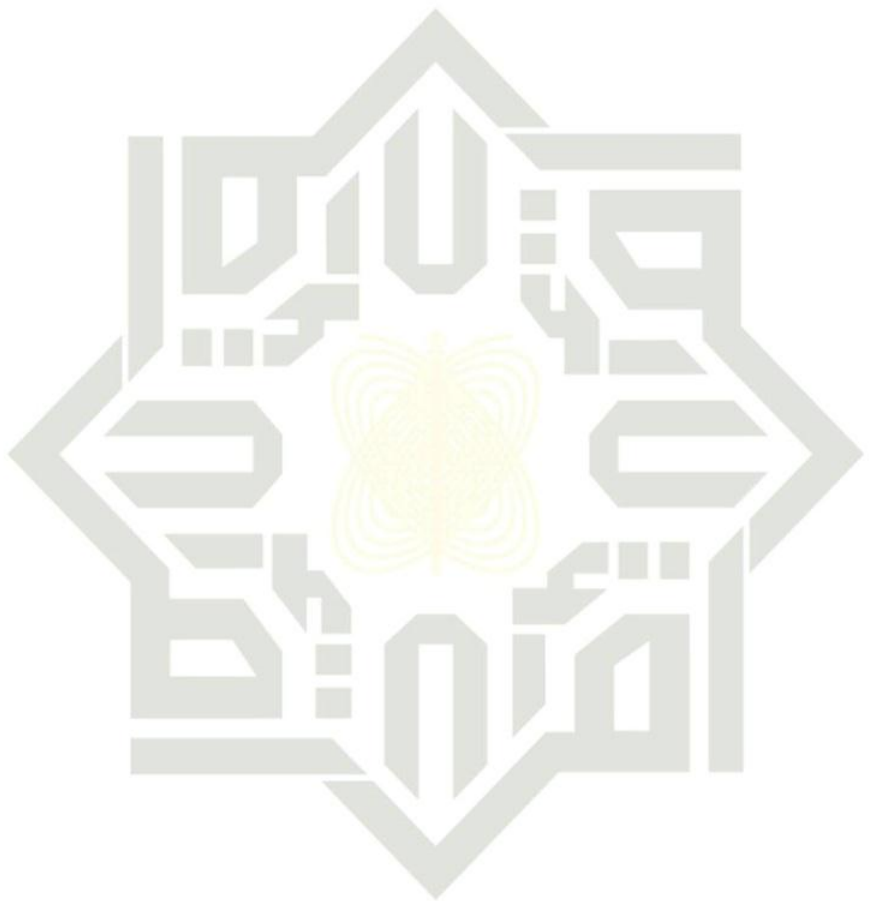
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



UIN SUSKA RIAU

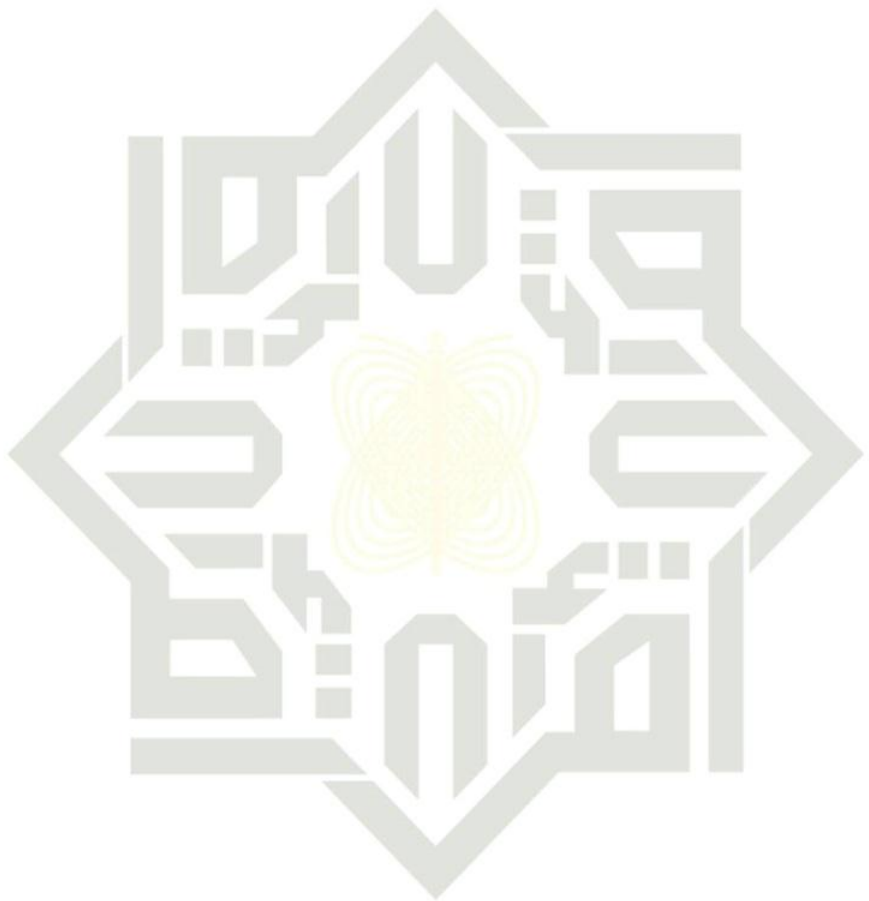
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

- Lampiran 6. Dokumentasi
1. Daftar Pengantar a. Pengantar b. Pengantar 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.



1. H
2. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



amic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sumber:

lanan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



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

butkan sumber:

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap **SYAVIQLLYFFALLAQ**, penulis lahir di Tanjung Balai Karimun, pada tanggal 18 April 1997 anak dari pasangan Bapak Ervi Endriwan dan Ibu Elly Ruzana, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pada tahun 2003 penulis masuk SDN 001 Tanjung Balai Karimun, Kecamatan Karimun dan menamatkan pendidikan sekolah dasar

pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Karimun dan menamatkan pendidikan pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Karimun dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Keinginan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi tercapai setelah diterima sebagai mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2015. Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Jumat tanggal 15 Juli 2022 dengan judul skripsi “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Sedayu Estate Tanjung Balai Karimun” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi.