

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

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PADANG LAWAS, PROVINSI SUMATERA UTARA

Diajukan untuk memenuhi serta melengkapi syarat-syarat mencapai gelar sarjana strata (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH:

WISDA NASUTION
11870124108

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2022



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : WISDA NASUTION
NIM : 11870124108
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PADANG LAWAS, PROVINSI SUMATERA UTARA
TANGGAL UJIAN : 18 NOVEMBER 2022

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING

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

MENGETAHUI:

DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

KETUA PRODI
S1 MANAJEMEN

DE. HJ. HENNYARNI, SE, MM
NIP. 19826 199903 2 001

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

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan mendesak lainnya.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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



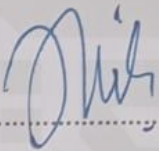
Nama :
 NIM :
 Jurusan :
 Fakultas :
 Judul Skripsi :
 Tanggal Ujian :

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

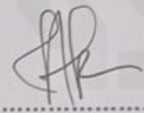
: Wisda Nasution
 :11870124108
 : Manajemen S1
 : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 :Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara
 : 18 November 2022

Tim Penguji

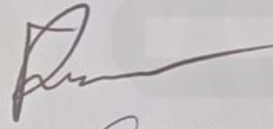
Ketua Penguji
 Dr. Julina, SE, M.Si



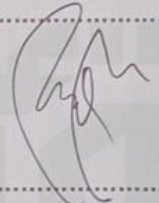
Sekretaris
 Zulhaida, SE,MM



Penguji I
 Dr. Trian Zulhadi, SE, M.Ec



Penguji II
 Qomarian Lahamid, SE, M.Si



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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN PADANG LAWAS PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

WISDA NASUTION
NIM: 11870124108

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebanyak 47 orang, karena kurang dari 100 maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini dengan teknik sensus. Analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program *SPSS* versi 22. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebesar 67,2% sementara 32,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja

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



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan *Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. *Allahumma sholli'ala sayyidina Muhammad wa'ala ali sayyidina Muhammad*, yang tidak lupa penulis haturkan juga untuk Rasul Allah, Nabi Muhammad SAW. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah SWT berikan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara”**.

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

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

1. Kepada seluruh keluarga besar khususnya kedua orang tua saya, Ayahanda Ali Nurman Nasution dan Ibunda Deliana Lubis. Terimakasih yang tak terhingga untuk segala do'a yang tidak pernah berhenti dan kasih sayang yang selalu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- membangkitkan harapan penulis. Semoga ayah dan ibu selalu bahagia dan berada dalam lindungan serta naungan Allah SWT. Untuk Abangku Emriadi Nasution, Abg Ridwan Nasution, Kakakku Purnama Sari Nasution dan Adekku Anna Sari Nasution. Terimakasih telah memberikan dukungan, bantuan, dan hiburan yang luar biasa kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
 3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
 4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
 5. Ibu Henni Indrayani, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
 6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim khususnya Jurusan Manajemen S1. Terimakasih atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
 7. Terima kasih Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
 8. Sahabat seperjuangan dalam meraih gelar SE, Khaira Nisa, Noni Safitri, Siti Nurjanah, dan Rahmi Farkhanah yang selalu memberikan support dan hiburan yang tak terhingga.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Kak Subuhani Nasution, Kak Zaida, dan Amelia Fitri Lubis. Terimakasih untuk bantuan dan dukungannya.
10. Abdul Rozaq Nasution yang selalu menemani penulis, memberi semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat seluruh teman seperjuangan Manajemen S1 Angkatan 18, Kelas Manajemen D'Squad, Kelas MSDM B. Terimakasih atas kritik, dan saran sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan untuk penulis akan mendapat balasan pahala dari Allah SWT dalam bentuk yang jauh lebih baik lagi dari yang mereka berikan kepada penulis. Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 22 Agustus 2022

Penulis

Wisda Nasution
NIM. 11870124108

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja.....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.3 Penilaian kinerja	14
2.1.4 Indikator Kinerja	15
2.2 Kepemimpinan	16
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	17
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	19
2.2.4 Indikator Kepemimpinan	20
2.3 Budaya Organisasi	21
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	21
2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi	22
2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	23
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	24

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4	Komitmen Organisasi	25
2.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi	25
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.4.3	Dimensi Komitmen Organisasi	26
2.4.4	Indikator Komitmen organisasi	27
2.5	Hubungan Antar Variabel	27
2.5.1	Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	27
2.5.2	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai	28
2.5.3	Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai	28
2.6	Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	29
2.6.1	Kinerja dalam Islam	29
2.6.2	Kepemimpinan dalam Islam	30
2.6.3	Budaya Organisasi dalam Islam	30
2.6.4	Komitmen Organisasi dalam Islam	32
2.7	Penelitian Terdahulu	33
2.8	Kerangka Pemikiran.....	35
2.9	Konsep Operasional	36
2.10	Hipotesis.....	38
2.10.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.10.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.10.3	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai	40
2.10.4	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	43
3.2 Jenis dan Sumber Data	43
3.2.1 Data Primer.....	43
3.2.2 Data Sekunder.....	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	44
3.4.1 Kuesioner (Angket)	44
3.4.2 Wawancara	45
3.5 Teknik Analisis Data	45
3.6 Metode Analisis Data	46
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif	46
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif	46
3.7 Uji Kualitas Data	46
3.7.1 Uji Validitas	46
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.8 Uji Asumsi Klasik	47
3.8.1 Uji Normalitas	47
3.8.2 Uji Multikolonieritas	48
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.4 Uji Autokolerasi	49
3.9 Analisis Linier Berganda	49
3.10 Uji Hipotesis.....	50
3.10.1 Uji Secara Parsial (Uji t)	50
3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji f)	51
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	51

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Instansi	53
4.2 Visi dan Misi Instansi	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.3 Struktur Organisasi	55
4.4 Uraian Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden.....	63
5.1.1 Responden Berdasarkan Umur	63
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	64
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
5.2 Deskripsi Variabel	65
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan	65
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	67
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	69
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja PNS	71
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	74
5.3.1 Uji Validitas	74
5.3.2 Uji Reliabilitas	75
5.4 Uji Asumsi Klasik	76
5.4.1 Uji Normalitas	76
5.4.2 Uji Multikolinieritas	77
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	78
5.4.4 Uji Autokorelasi	79
5.5 Uji Regresi Linier Berganda	80
5.6 Uji Hipotesis	82
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)	82
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	83
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	84
5.7 Pembahasan	85
5.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara	85

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara	87
5.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara	88
5.7.4 Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara	90
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	92
6.2 Saran.....	93

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel	1.1	Uraian Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.....	2
Tabel	1.2	Hasil Pencapaian Kinerja PNS Tahun 2017 - 2021	4
Tabel	1.3	Absensi PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017 - 2021	8
Tabel	2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel	2.2	Definisi Operasional.....	37
Tabel	3.1	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	46
Tabel	3.2	Interprestasi Perhitungan Korelasi	52
Tabel	5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden	63
Tabel	5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel	5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	64
Tabel	5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel	5.5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kepemimpinan	66
Tabel	5.6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Budaya Organisasi.....	67
Tabel	5.7	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Komitmen Organisasi.....	70
Tabel	5.8	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Kinerja PNS.....	72
Tabel	5.9	Uji Validitas Angket.....	74
Tabel	5.10	Uji Reliabilitas.....	75
Tabel	5.11	Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel	5.12	Uji Autokorelasi	80
Tabel	5.13	Analisis Regresi Berganda	80
Tabel	5.14	Uji Hipotesis Parsial.....	82
Tabel	5.15	Uji F Hitung	84
Tabel	5.16	Koefisien Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara.....	55
Gambar 5.1	Uji Normalitas P - Plot.....	76
Gambar 5.2	Uji Normalitas Histogram.....	77
Gambar 5.3	Uji Heteroskedastisitas	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. **(Pasolong 2016:175)**. Apabila organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja sering berjalannya zaman, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka organisasi tersebut akan maju pesat.

Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang berkedudukan sebagai unsur lembaga pemerintah yang pencapaian tujuan lembaga ditentukan oleh besarnya kontribusi sumber daya manusia. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (SEKWAN) adalah unsur staf/pelayanan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Dewan yang secara teknis rasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah (SEKDA) yang pengangkatannya dilakukan setelah mendapat persetujuan Ketua DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Tabel 1.1 : Uraian Tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

NO	Uraian Tugas Sekretaris DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara
1.	Merumuskan program kerja, melaksanakan kebijakan strategis dan teknis fasilitasi pelaksanaan fungsi DPRD di bidang legilasi, Penganggaran dan Pengawasan
2.	Mengkoordinasikan fasilitasi pelaksanaan fungsi DPRD di bidang legilasi, Penganggaran dan Pengawasan
3.	Membina, mengawasi, menegendalikan dan melaksanakan tugas kesekretariatan serta perencanaan dan keuangan
4.	Mengarahkan pelaksanaan program dan kegiatan kepada bawahan sesuai tugas dan fungsinya
5.	Menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan tenaga ahli fraksi
6.	Mengevaluasi program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi lingkup Sekretariat DPRD
7.	Melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi lingkup Sekretariat DPRD

Sumber: *Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara*

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai pada tanggal 17 Maret 2021, bahwa uraian tugas di atas belum dapat terlaksanakan secara optimal. Dimana salah satu uraian tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara adalah melaporkan pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi lingkup Sekretariat DPRD. Adanya keterlambatan pelaksanaan program laporan seperti laporan pelaksanaan kegiatan program kerja DPRD dan menyusun anggaran kegiatan DPRD.

Dari tugas tersebut berdasarkan wawancara, bahwa kinerja PNS yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara secara kuantitas program kerja belum terealisasi dengan baik yang dapat dilihat dari ketidaktercapaian antara target yang dibuat dengan realisasi dikarenakan kinerja pegawai masih belum optimal. Dimana kecenderungan pegawai dalam bekerja

Tabel 1.2 : Hasil Pencapaian SKP PNS Tahun 2017-2021

No	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	Target	Realisasi (%)				
			2017	2018	2019	2020	2021
1	Menyusun rencana kegiatan anggaran sub bagian hukum dan perundang-undangan	100	100	96	95	97	100
2	Menyiapkan konsep dan bahan-bahan sebagai pedoman penyusunan produk hukum DPRD yang berupa keputusan DPRD dan keputusan pimpinan DPRD	100	100	100	90	89	85
3	Melaksanakan dan fasilitasi penyusunan peraturan DPRD dan pembahasan produk hukum daerah	100	66	87	78	88	74
4	Menyusun rencana kegiatan DPRD, baik masa sidang dan masa reses	100	83	74	77	83	68
5	Membagi tugas serta memberi petunjuk dan bimbingan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas agar dapat berjalan dengan lancar	100	78	80	68	72	65
Rata-rata			85,4%	87,4%	81,6%	85,8%	78,4%

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2021

Berdasarkan hasil pencapaian SKP PNS di atas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara jika dilihat hasil rata-rata pertahun dikatakan belum tercapai. Dimana hasil rata-rata pada tahun 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu mencapai target, karena dengan memberikan apresiasi atau penghargaan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan pegawai akan sadar bahwa atasannya peduli dengan kesejahteraan mereka.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Kasmir (2018:191) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku bisa dijalankan oleh anggota organisasi. Budaya yang produktif merupakan kebiasaan yang dapat membuat organisasi menjadi lebih tangguh dan tujuan organisasi dapat terfasilitasi.

Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara juga tidak mau ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Budaya yang terdapat di Sekretariat DPRD yaitu mengikuti apel pagi, disiplin, hadir tepat waktu jam 08.00 WIB, gelar dapur umum bila ada bencana, gotong royong setiap hari kamis, mengikuti senam pagi setiap hari jum'at, berpakaian rapi, dan juga memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai pada tanggal 5 April 2021, bahwa masih banyak pegawai yang tidak menerapkan budaya yang terdapat di sekretariat DPRD seperti masih banyak pegawai yang tidak menerapkan kedisiplinan, masih ada pegawai yang tidak hadir tepat waktu, ada beberapa pegawai yang tidak sesuai standar dalam memberikan pelayanan. Disinilah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



implementasi dari budaya Sekretariat DPRD di uji. Apakah budaya tersebut yang merupakan budaya di Sekretariat DPRD dapat tertanam dengan baik di pribadi setiap pegawai.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Menurut **Newstrom dalam Wibowo (2017:30)**, komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketika seorang bergabung dalam organisasi, maka dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Pak Siddik Lubis S.E pada tanggal 12 April 2021, bahwa permasalahan yang muncul saat ini adalah kurangnya loyalitas dan kemauan pegawai dalam bekerja seperti pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, pekerjaan yang seharusnya selesai dalam 1 hari tetapi dikerjakan dalam 2 hari, dan juga kurangnya rasa ikut memiliki terhadap organisasi seperti tingkat rasa solidaritas pegawai yang menurun, tetapi pegawai harus tetap dalam organisasi dan bekerja dalam instansi tersebut karena biaya meninggalkan dan menghitung kerugian dan keuntungan yang harus ia alami apabila ia meninggalkan pekerjaannya. Sehingga pegawai akan menetap dalam organisasi karena ia sudah terikat pada organisasi tersebut. Permasalahan lainnya yaitu tingkat absen yang juga tinggi mengindikasikan kurangnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Tabel 1.3: Absensi PNS di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah ketidakhadiran pegawai			
		Izin	Terlambat masuk	Pulang awal	Alfa
2017	30	138	68	114	35
2018	35	80	80	122	10
2019	38	65	56	32	40
2020	42	24	75	5	9
2021	47	134	92	105	14

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara tahun 2017- 2021

Berdasarkan tabel di atas, dari tingkat kehadiran pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara menunjukkan fluktuasi. Dimana jumlah pegawai yang izin paling tinggi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 138 orang, pegawai yang pulang awal paling tinggi pada tahun 2018 sebanyak 122 orang dan juga pegawai yang alfa paling tinggi pada tahun 2019 sebanyak 40 orang. Begitu juga dengan yang pegawai yang terlambat masuk paling tinggi pada tahun 2021 sebanyak 92 orang. Menurunnya absensi pegawai tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Adanya komitmen organisasi yang rendah sehingga berdampak pada kelemahan terhadap pegawai yang berimplikasi kepada kinerja dimana banyak tugas yang tidak terselesaikan, termasuk jam kerja yang tidak efektif. Hal demikian berimplikasi pada kurangnya kedisiplinan yang ditanamkan oleh setiap instansi, kurangnya komitmen organisasi untuk kemauan bekerja sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapai. Komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi jika komitmen pegawainya rendah maka akan mengalami kesulitan.

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung jurnal penelitian yang dilakukan oleh Sri & Fitri (2019) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara perlu menerapkan nilai-nilai kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif agar terbentuk komitmen organisasional yang kuat dari para pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian ilmiah dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara?

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan-tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisai terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Bagi Penulis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh di bangku kuliah, sehingga penulis dapat menambah pengetahuan dan pengalaman apabila penulis menempuh jenjang dunia kerja di perusahaan atau instansi sehingga penulis sudah tahu bagaimana mengambil tindakan demi kemajuan perusahaan tersebut

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap isi tulisan, maka penulis memberikan gambaran secara garis besar masing-masing bab secara keseluruhan yang terbagi ke dalam enam bab, terdiri atas:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini, merupakan uraian landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel, kerangka pemikiran dan hipotesis serta deviasi variabel penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, digunakan untuk menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan deskripsi objek penelitian, sejarah singkat, struktur organisasi dan wewenang dalam organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, dibahas analisis dari pengolahan data, baik data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini, diuraikan kesimpulan, saran-saran serta daftar pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2015:25)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut **Kasmir (2018:182)** kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur melalui kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya melalui kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Mangkuprawira dan Hubeis (2013:153)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Faktor Intrinsik

Faktor personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

2. Faktor Ekstrinsik

- a. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- b. Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- c. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan budaya organisasi.
- d. Faktor situasional, meliputi tekanan, beban kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut **Robbins (2016:260)** dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan tentang melakukan penilaian tersebut antara lain :

1. Atasan Langsung

Semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.

2. Rekan Kerja

Evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Pengevaluasi Diri Sendiri

Mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.

4. Bawahan langsung

Evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan secara rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

5. Pendekatan menyeluruh

Pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai ke pelanggan atasan rekan sekerja.

Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2015:75)** beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan telah tercapai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat



menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut **Siagian (2014:62)** kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpinnya meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Menurut **Thoha (2014:15)** menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins yang dialihbahasakan oleh **Benyamin Molan (2014:36)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan memanfaatkan sumber daya organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut **Thoha (2014:52)**, fungsi kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya, kepemimpinan sangat mempengaruhi maju dan mundurnya suatu organisasi dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan menyatakan sebagai berikut :

1. Fungsi kepemimpinan sebagai inovator

Sebagai inovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang

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

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



keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian di kalangan mereka. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

3. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Asmendri dalam (Kristiawan, 2017:15) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri, karna sebagai seorang pribadi yang memiliki jiwa kepemimpinan, seorang pemimpin tentu memiliki karakter yang unik, karakter itu lah yang membedakan cara pandang seorang pemimpin kepada bawahannya. Seorang pemimpin memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, mampu manajemen waktu, mampu menangani setiap tekanan, mampu berperan sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang terjadi karna adanya dorongan dari lingkungan. Faktor ini biasanya terkait dengan status sosial, pendidikan, pekerjaan, harapan, ideologi, agama dan lain-lain. Faktor-faktor itu tentu akan menentukan bagaimana cara pemimpin untuk mengatur dan mempengaruhinya. Jika bawahan itu adalah siswa, maka pemimpin akan menjalankan pola kepemimpinan sesuai dengan karakter siswa, agar terjadi komunikasi yang lebih efektif antara pemimpin dan bawahan.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut **Siagian (2014:61)** ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan yaitu:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ideide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapanharapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Mauli & Eunike (2020:62)** Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut. Menurut **Umi, dkk (2015:02)**, budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah



eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah suatu norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dan dianut oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi satu dengan yang lain.

2.3.2 Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi

Menurut **Busro (2018:100)** terdapat sejumlah fungsi dari budaya organisasi yaitu:

1. Menciptakan pembeda, karena dengan adanya budaya yang spesifik dapat menjadi ciri tersendiri dari sebuah organisasi.
2. Sebagai identitas dari anggota organisasi, karena budaya akan menyatu dan menjadi kebiasaan dari setiap anggota organisasi.
3. Mempermudah tingkat kepatuhan anggota terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi yang baik dibentuk dari komitmen yang tinggi oleh semua anggota.
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yaitu sebagai perekat dalam mempersatukan seluruh anggota serta mampu memberikan standar yang tepat sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
5. Membentuk sikap semua anggota organisasi baik berinteraksi antar sesama anggota internal maupun eksternal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak Cipta milik JIN 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.

Adapun manfaat dari budaya organisasi adalah budaya organisasi membantu mengarahkan SDM dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen unit kerja sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi, membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *care values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordianasi dan kontrol.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku. Menurut **Busro (2018:101)** faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti:

1. Pengaruh umum, misalnya harga tukar mata uang yang berubah-ubah, harga bahan baku yang berubah-ubah, ketentuan upah regional yang cukup tinggi
2. Pengaruh nilai yang terdapat dimasyarakat, misalkan nilai kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada, serta aturan-aturan dalam perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Umi, dkk (2015:03)** indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

2. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi.

3. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.



4. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **Priansa (2018:234)** Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut **Samsuddin (2018:61)** komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **Darmadi (2018:209)** mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.4.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut **Busro (2018:78)** mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
2. *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial) maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.



3. *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi

2.4.4 Indikator Komitmen organisasi

Menurut **Busro (2018:86)** menyatakan bahwa indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
 - a. Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - b. Loyalitas terhadap organisasi
 - c. Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
 - a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
 - b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi
3. Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :
 - a. Kemauan bekerja
 - b. Tanggung jawab memajukan organisasi.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Menurut **Kasmir (2018:78)** kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya yang diterapkan dalam sebuah organisasi dengan alasan tertentu, kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu



organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

2.5.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah kebiasaan suatu norma atau kebiasaan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap pegawai harus mengikuti budaya organisasi yang berlaku dan setiap pegawai yang mematuhi budaya organisasi yang ditetapkan akan memengaruhi terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kasmir (2018:191) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum. Pegawai yang mematuhi budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan sebaliknya.

2.5.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2018:192) kepatuhan seseorang untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja. Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja sangat erat, yaitu ketika seseorang telah melakukan loyalitas yang tinggi pada organisasi atau perusahaan maka dapat dipastikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang baik, sedangkan ketika seseorang tersebut memiliki loyalitas yang rendah terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, maka dampak yang ditimbulkan adalah kinerja yang rendah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerjanya (kinerjanya) akan meningkat serta akan berdampak pula ada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

2.6 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

2.6.1 Kinerja dalam Islam

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah SWT. Dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat. Maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang di kerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran – ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah SWT dalam Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah Ayat 105).”*

2.6.2 Kepemimpinan dalam Islam

Menurut pandangan Islam, bahwasanya kepemimpinan dalam Al-Qur'an bukan hanya sekedar kontrak sosial antara seorang pemimpin dengan rakyatnya, akan tetapi hakikat dari kepemimpinannya tersebut merupakan sebuah ikatan perjanjian antara seorang pemimpin dengan Allah SWT. Kepemimpinan memiliki enam prinsip antara lain bertanggung jawab dalam organisasi, etika, adil, dan kesederhanaan **Rivai (2010:10)** Berikut ayat Al-Qur'an mengenai kepemimpinan berdasarkan konsep islam. Surah Ash-Shaad Ayat 26:

يٰۤاٰدُرُّدُّ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا
 يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Hai Daud, sesungguhnya Kami telah menjadikan kamu khalifah (penguasa) dimuka bumi, maka berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan. (Q.S As-Shaad. (38):26)

2.6.3. Budaya Organisasi dalam Islam

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ
 وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٧﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا
 وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَعْجِرُونَ سَاعَةً
 وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya: *Tiap-tiap umat mempunyai rasul; Maka apabila telah datang Rasul mereka, diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya 47. Mereka mengatakan: "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?"48. Katakanlah: "Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) kemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah". tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka, Maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaatpun dan tidak (pula) mendahulukannya) 49 (Qs.Yunus: 47-49).*

Kemudian di dalam Qs. Al-Mukminun ayat 43, firman Allah SWT:

مَا تَسْبِقُ مِنْ أُمَّةٍ أَجْلَهَا وَمَا يَسْتَعْجِرُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya: *Tidak (dapat) sesuatu umatpun mendahului ajalnya, dan tidak (dapat) pula mereka terlambat dari ajalnya (Qs. Al-Mukminun : 43).*

Kedua ayat tersebut dapat dimengerti bahwa, sejatinya setiap manusia atau organisasi pasti memiliki akhir perjalanan hidupnya (ajal). Terlebih apabila ada manusia yang tidak mau taat kepada pemimpinnya (Qs. 4: 59), yang tulus dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya. Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad).

2.6.4 Komitmen Organisasi dalam Islam

Dalam kehidupan beragama seorang muslim harus berkomitmen pada diri sendiri untuk menjalankan segala perintah Allah dan menjahui segala laranganNya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam aktivitas yang dilakukan. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjahui larangan Allah Swt merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan.

Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, dengan menggambarkan komitmen sebagai berikut:

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

Artinya: *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar. (QS. Al-Fath: 10)*

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, yang ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian lainnya. Penelitian terdahulu yang diambil sebagai perbandingan adalah variabel dependen dan variabel independen terkait judul yang diambil peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Sri Limbarwati & Fitri Lukiasuti (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Brebes	X1= kepemimpinan X2= Budaya Organisasi Y= kinerja	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Mar'Atu Shaliha (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariaat Pemerintahan Kota Makassar.	X1= Budaya Organisasi X2= Pelatihan Y= Kinerja	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hanya sebesar 23,18% hal ini disebabkan masih relatif barunya penggalakan budaya pelayanan 'sombore' belum mampu meningkatkan inovasi kinerja pegawai sekertariaat pemerintahan kota makassar.
3	Ftri Setiawati dan Asep Ferry Bastian (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)	X1= Kepemimpinan X2= budaya organisasi Y= kinerja	Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UTD PMI di Kabupaten Tangerang
4	Murni Rahmawati & Kristin Juwita (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap	X1= Komitmen Organisasi X2= Impelementasi	Komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 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.

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
		Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	Budaya Organisasi Y= Kinerja	Lantabur dan implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur.
5	Diska Wahyu Sejati (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel PEMODERASI (Studi Empiris pada PT. TELKOM AKSES SOLO)	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Budaya Organisasi X3= Komitmen Organisasi Y= kinerja	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem reward terbukti belum mampu memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi sistem reward mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6	Yulvi Novitasari & Harif Amali Rivai (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Indah Buana Surabaya	X1= Budaya Organisasi X2= Komitmen Organisasional X3= Motivasi Kerja Y=Kinerja	Budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya
7	Ana Sriekaningsih (2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan	X1=Kepemimpinan X2=Budaya Organisasi X3=Lingkungan Kerja X4=Kepuasan Kerja Y=Kinerja	1) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel antara variabel kepemimpinan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai lebih dominan daripada pengaruh tidak langsung. (2)Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel antara pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai lebih dominan daripada berpengaruh langsung. (3) Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel antara pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja yang lebih dominan daripada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

No.	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
				berpengaruh efek langsung.
8	Suheri (2018)	Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Semarang	X1=Motivasi X2=Budaya Organisasi X3=Disiplin Kerja Y=Kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Semarang
9	Restu Fajar Nurhayati (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour	X1=Kepuasan Kerja X2=Komitmen Organisasi Y=Organization al Citizenship Behaviour	Variabel Kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh secara bersama terhadap OCB. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB, sehingga semakin tinggi kepuasan kerja semakin baik pula terhadap OCB. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB sehingga semakin tinggi komitmen organisasi semakin baik pula terhadap OCB
10	M.Yazim Maulana (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara	X1=Kepemimpinan X2=Lingkungan Kerja Y= kinerja	Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara

2.8. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independen)

Kepemimpinan (X1)

Budaya Organisasi (X2)

Komitmen Organisasi (X3)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

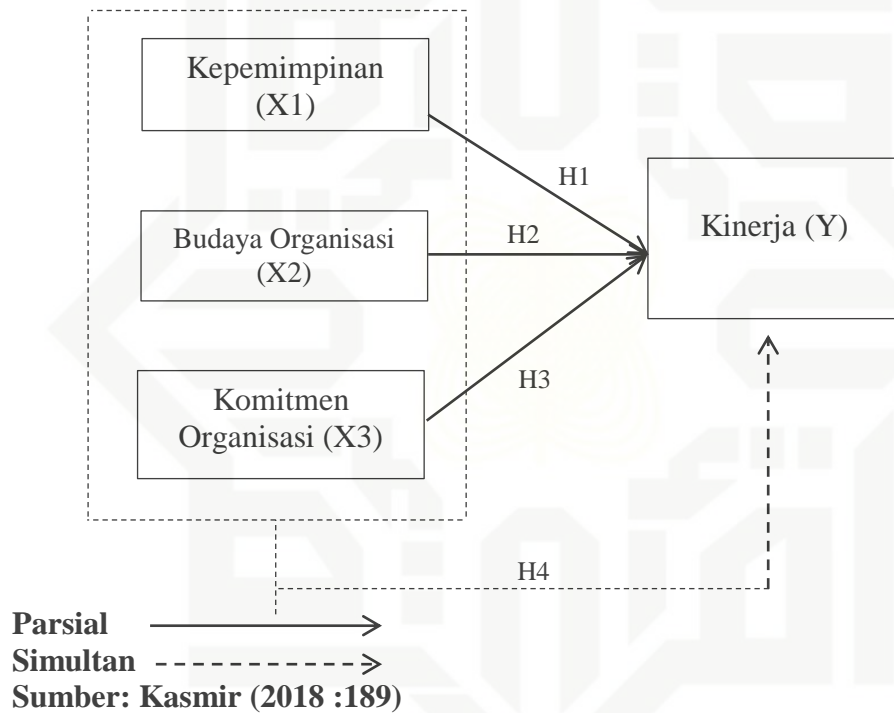
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel bebasnya yaitu kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), komitmen organisasi (X_3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja (Y).

Tabel 2.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan startegis suatu organisasi Mangkunegara (2015:95)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Mangkunegara (2015:75)	Likert
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Thoha (2014:15)	1. Iklim Saling Mempercayai 2. Menghargai ide bawahan 3. Menghargai perasaan bawahan 4. Memperhatikan kenyamanan 5. Perhatian atas kesejahteraan Siagian (2014:61)	Likert
3	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk memengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencaoai tujuan	3. Norma 4. Nilai Dominan 5. Aturan 6. Iklim Organisasi Umi, dkk (2015: 03)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		organisasi. Umi, dkk (2015:02)		
4	Komitmen Organisasi	komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Priansa (2018: 234)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen afektif <ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi • Loyalitas terhadap organisasi • Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi 2. Komitmen kontinu <ul style="list-style-type: none"> • Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi • Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi 3. Komitmen normatif <ul style="list-style-type: none"> • Kemauan bekerja • Tanggung jawab memajukan organisasi Busro (2018:86)	Likert

2.10. Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2016:64)**, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.10.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi. Jadi, dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bagus Al-Idris (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.10.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja .

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

Menurut Umi, dkk (2015:02), budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian Muis et al., (2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.10.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Seorang karyawan yang memiliki rasa memiliki terhadap perusahaannya, tentu akan berpartisipasi secara aktif dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, akan berusaha sebaik mungkin untuk terus menghasilkan kinerja terbaiknya demi perusahaan. Sehingga, dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Usep Deden Suherman (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan pemasaran Bank Umum Syariah di Jawa Barat. Oleh sebab itu, pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

2.10.4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi. **(Wijono, 2018:188)**

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. Dalam meningkatkan kualitas kinerja sangat dibutuhkan berkembangnya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan nilai yang ada dalam diri seseorang yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjalankan setiap kegiatan maupun kewajiban yang didalamnya yang berhubungan dengan budaya organisasi seseorang tersebut **(Mauli & Eunike, 2020:62)**.

Komitmen karyawan yang berpengaruh positif terhadap kinerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang

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

tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi.

H4: Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di JL. Pembangunan Bangun Raya Kec. Barumon Kab. Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2022.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016:137)** data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016:137)** data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi di perusahaan.

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2016:80)**. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebanyak 47 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016:81)**. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Menurut **Sugiyono (2016:81)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah PNS pada sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara sebanyak 47 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Menurut **Syahrums dan Salim (2014:135)** Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi atau data dari sumber data atau responden.



Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.4.2 Wawancara

Menurut **Yusuf (2017:372)** Wawancara merupakan teknik pengumpulan data melalui proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung untuk mendapatkan informasi. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada PNS yang bekerja di Sekretraiat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap jawaban menggunakan skala likert. Menurut (**Sugiyono, 2016:65**) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain :

- a. Sangat setuju (SS) Skor = 5.
- b. Setuju (S) Skor = 4.
- c. Netral (N) Skor = 3.
- d. Tidak setuju (TS) Skor = 2.
- e. Sangat tidak setuju (STS) Skor = 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



atau tidak. Adapaun kriteria uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item to Total Correlation atau nilai r hitung lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan yang lainnya dari variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2016: 48).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syahrudin dan Salim (2014:134) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari reliabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka sudah mencerminkan *reliable*.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui gejala tersebut dapat dilihat dari grafik histogram dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, seperti dalam distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

akan membentuk gambar lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga (Suliyanto, 2011:69).

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Suliyanto, (2011:81) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Salah satu cara untuk menguji multikolonieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat tolerance dan variance inflation factor (VIF) dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila nilai tolerance value lebih $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas
- b. Dan apabila nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini Uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik dengan mengamati scatterplot (Suliyanto, 2011:95). Dasar pengambilan keputusannya adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudia menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan menurut waktu (*time series*) atau ruang (*cross section*). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t. jika ada, berarti terdapat autokorelasi.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (Durbin Watson) jika D-W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D-W diantara 1.5 – 2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi (Suliyanto, 2011:125).

3.9 Analisis Linier Berganda

Menurut Sanusi (2011:53) analisis linear berganda adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur hubungan antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent. Analisis ini digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang seberapa besarnya pengaruh nilai variabel terhadap kinerja pegawai. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kepemimpinan
X ₂	= Budaya Organisasi
X ₃	= Komitmen Organisasi
e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Secara Parsial (Uji t)

Menurut **Sugiyono (2016:41)** mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji pengaruh parsial (per variabel) variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Adapun kriteria kinerja pegawai yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ sig $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau sig $\alpha > (0,05)$ maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terganggunya maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit **Sugiyono (2016:41)**. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) - n ($k + 1$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria kinerja pegawai yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Suliyanto (2011:45)** Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti

variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini:

Tabel 3.2 Interpretasi Perhitungan Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat keeratan
0.80-1.00	Korelasi sangat kuat atau sempurna
0.60-0.79	Korelasi kuat
0.40-0.59	Korelasi sedang
0.20-0.39	Korelasi rendah
0.00-0.19	Tidak ada korelasi atau korelasi lemah

Sumber: Suliyanto (2011:16)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Instansi

Pada zaman penjajahan Belanda, Kabupaten Tapanuli Selatan disebut Afdeeling Padangsidimpuan yang dikepalai oleh seorang Residen yang berkedudukan di Padangsidimpuan. Semenjak awal tahun 1950 terbentuklah Daerah Tapanuli Selatan dan seluruh pegawai yang ada pada kantor Bupati Angkola Sipirok, Padang Lawas dan Mandailing Natal ditentukan menjadi pegawai Kantor Bupati Kabupaten Tapanuli Selatan yang berkedudukan di Padang Sidimpuan.

Dengan keluarnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2007 dan disahkan pada tanggal 10 Agustus 2007 tentang pembentukan Kabupaten Padang Lawas maka Kabupaten Tapanuli Selatan dimekarkan menjadi 3 Kabupaten, yaitu Kabupaten Padang Lawas Utara (ibukotanya Gunung Tua) dan Kabupaten Padang Lawas (ibukotanya Sibuhuan) sedangkan Kabupaten Tapanuli Selatan (ibukotanya Sipirok).

Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Tapanuli Selatan. Sekretariat DPRD ini resmi berdiri sejak diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 38 Tahun 2007, tepatnya pada tanggal 10 Agustus 2007, Ibukota kabupaten ini adalah Sibuhuan. Kepala Daerah yang pertama kali memimpin Kabupaten Padang Lawas adalah Ir. Soripada Harahap.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.2 Visi dan Misi Instansi

4.2.1 Visi

Berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Tahun 2014 – 2019, visi Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas dirumuskan sebagai berikut :

“Terwujudnya Pemerintahan yang bersih dan berkualitas serta tertib administrasi “

Adapun yang dimaksud dengan ”Pemerintahan yang bersih” adalah Penyelenggaraan Pemerintahan yang dilaksanakan secara baik dan benar sesuai dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor: XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta UU Nomor 28 Tahun 1999 dan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Azas-azas Kepemerintahan yang baik.

Adapun yang dimaksud “berkualitas” adalah: Penyelenggaraan pemerintah yang memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat dengan tetap memperhatikan dan mentatati aturan Perundang Undangan yang berlaku.

Adapun yang dimaksud” tertib administrasi” adalah: Penyelenggaraan sistem tata kelola administrasi dengan mengedepankan ketersediaan data dan dokumentasi sesuai tahapan proses pelaksanaan kegiatan.

4.2.2 Misi

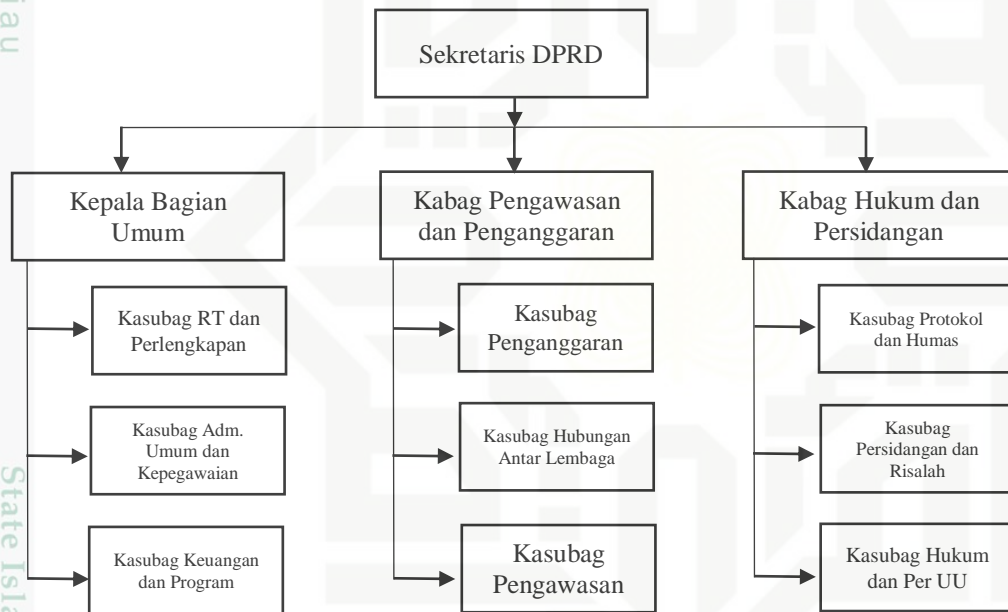
1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.
2. Menyelenggarakan pemerintahan yang transparan dan akuntabel.

3. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur guna mendukung sistem pelayanan publik.

4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pembidangan kerja yang mengemban kombinasi tugas-tugas sejenis, diwujudkan menjadi unit-unit kerja sebagai bentuk dasar pekerjaan di dalam perusahaan.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara



Sumber : Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

4.4 Uraian Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

4.4.1 Sekretaris

Sekretaris DPRD mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrasi dan teknis operasional kepada Pimpinan DPRD, Fraksi-fraksi dan

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



Komisi-komisi DPRD Kabupaten. Sekretaris DPRD dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi :

1. Melakukan koordinasi dan membina kerja sama yang baik mengintegrasikan seluruh aparat pemerintah dalam pelaksanaan tugas Sekretaris DPRD Kabupaten
2. Pelaksanaan fasilitasi rapat anggota DPRD
3. Menyusun rencana, mengolah, menelaah dan mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pimpinan DPRD
4. Menyiapkan bahan-bahan rapat/sidang, menyelenggarakan persidangan serta pembuatan risalah rapat yang diselenggarakan oleh DPRD Kabupaten
5. Pengkoordinasian dalam arti mengatur dan membina kerjasama, mengintegrasikan dan mensinkronkan seluruh penyelenggaraan tugas Sekretaris DPRD dan lain-lain.

4.4.2 Bagian Umum

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD bidang umum. Dalam melaksanakan tugas tersebut kepala bagian umum mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan bagian umum sesuai dengan tugas pokok berdasarkan skala prioritasnya dalam 1 (satu) tahun anggaran
2. Pelaksanaan urusan tata usaha Pimpinan dan Umum, administrasi Umum dan Kepegawaian
3. Pelaksanaan urusan tata usaha pimpinan, pembinaan administrasi kepegawaian bagi PNS di lingkungan sekretariat DPRD

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Meneliti setiap konsep surat dan naskah dinas yang diajukan bagi setiap bagian
5. Memberikan petunjuk teknis administrative dan mengarahkan tugas/pekerjaan sub-sub bagian agar diselesaikan tepat pada waktunya dan Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan pimpinan

4.4.2.1 Kasubbag Administrasi Umum dan Kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Adm. Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian administrai umum dan kepegawaian
2. Menyusun administrasi kepegawaian
3. Menyiapkan bahan administrasi kepegawaian
4. Menganalisis kebutuhan dan merencanakan penyediaan tenaga ahli
5. Menyiapkan bahan administrasi, pembuatan daftar urut kepangkatan dan formasi pegawai

4.4.2.2 Kasubbag Rumah Tangga dan Perlengkapan

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Rumah Tangga dan Perlengkapan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian rumah tangga dan perlengkapan
2. Mengatur dan memelihara kebersihan kantor kompleks secretariat DPRD
3. Mengatur dan memelihara halaman dan taman di kompleks skeretariat DPRD



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sateislamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Mengatur dan mengelola keamanan secretariat DPRD
5. Memfasilitasi penyiapan tempat dan sarana rapat dan pertemuan dan lain-lain

4.4.2.3 Kasubbag Program dan Keuangan

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Program dan Keuangan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian program dan keuangan
2. Menyusun bahan perencanaan
3. Menyusun perencanaan kebutuhan rumah tangga
4. Merencanakan kebutuhan perlengkapan secretariat DPRD
5. Mengadakan barang dan jasa kebutuhan rumah tangga dan secretariat DPRD dan lain-lain.

4.4.3 Bagian Penganggaran dan Pengawasan

Kabag Penganggaran dan Pengawasan mempunyai tugas membantu tugas Sekretaris DPRD bidang Penganggaran dan Pengawasan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Kabag Penganggaran dan Pengawasan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan bagian penganggaran dan pengawasan sesuai dengan pokok berdasarkan
2. Menyusun pokok pikiran DPRD
3. Merencanakan pembahasan KUA PPAS
4. Menyusun bahan pembahasan APBD/PAPBD
5. Merencanakan pembahasan Perda pertanggung jawaban keuangan dan lain-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.

4.4.3.1 Kasubbag Penganggaran

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Penganggaran mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian penganggaran
2. Menyusun dan mengajukan rencana perubahan dan perhitungan anggaran sekretariat DPRD, anggaran DPRD dan pembukuan keuangan sekretariat DPRD dan DPRD
3. Menyelenggarakan persiapan rencana penyusunan anggaran sekretariat DPRD dan anggaran DPRD
4. Penyelenggaraan pengajuan rencana, perubahan dan perhitungan anggaran sekretariat DPRD dan anggaran DPRD
5. Pelaksanaan administrasi keuangan sekretariat DPRD dan administrasi keuangan DPRD.

4.4.3.2 Kasubbag Pengawasan

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Pengawasan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada subbag Pengawasan
2. Menkaji ulang rumusan rapat dalam rangka pengawasan
3. Merancang bahan rapat-rapat internal DPRD
4. Menganalisis bahan dalam pelaksanaan penegakan kode etik DPRD
5. Menganalisis bahan dukungan pengawasan penggunaan

4.4.3.3 Kasubag Hubungan Antar Lembaga

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kerja sama dan Hubungan Antar Lembaga mempunyai fungsi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian Kerja sama dan Hubungan Antar Lembaga
2. Memfasilitasi reses DPRD
3. Menganalisis data/bahan dukungan jaringan aspirasi
4. Menyusun pokok pikiran DPRD
5. Melaksanakan kerja sama antar lembaga baik sekretariat DPRD maupun DPRD dan lain-lain.

4.4.4 Bagian Hukum dan Persidangan

Kabag Hukum dan Persidangan mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris DPRD bagian Hukum dan Persidangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Kabag Hukum dan Persidangan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan Bagian Hukum dan Persidangan sesuai dengan pokok berdasarkan skala prioritasnya dalam 1 (satu) tahun anggaran
2. Menangani produk hokum daerah
3. Melaksanakan fasilitasi dan membantu penyusunan produk hokum DPRD yang berupa peraturan daerah, keputusan/atau ketetapan DPRD
4. Melaksanakan fasilitasi dan membantu penyusunan rancangan perda

4.4.4.1 Kasubbag Hukum dan Perundang-undangan

Dalam melaksanakan tugas tersebut Kasubbag Hukum dan Perundang-undangan mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada subbagian Hukum dan Perundang-undangan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring, dan evaluasi perundang-undangan
3. Mengumpulkan data dan bahan rancangan produk hukum DPRD
4. Menyiapkan bahan penyusunan perundang-undangan
5. Menghimpun dan mengklarifikasi produk DPRD serta peraturan perundang-undang yang berhubungan dengan kegiatan DPRD dan Sekretariat DPRD.

4.4.4.2 Kasubbag Persidangan dan Risalah

Dalam melaksanakan tugas tersebut sub bag Persidangan dan Risalah mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian persidangan dan risalah
2. Merencanakan program, jadwal rapat dan persidangan
3. Menyiapkan materi atau bahan rapat DPRD
4. Memfasilitasi rapat-rapat DPRD
5. Menyiapkan bahan penyusunan rancangan rencana kerja DPRD dan lain-lain

4.4.4.3 Kasubbag Protokol dan Hubungan Masyarakat

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut kasubbag Protokol dan Hubungan Masyarakat mempunyai fungsi :

1. Menyusun rencana kegiatan pada sub bagian Protokol dan Hubungan Masyarakat
2. Menyusun bahan komunikasi dan publikasi

3. Merancang administrasi kunjungan kerja DPRD
4. Menyusun bahan keprotokolan Pimpinan
5. Merencanakan kegiatan DPRD dan lain-lain

© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} (2,116) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,040 < 0,05$.
2. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} (2,190) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,034 < 0,05$.
3. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara dengan nilai $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (2,016)$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,010 < 0,05$.
4. Secara simultan kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Diketahui diketahui $F_{hitung} (32,440) > F_{tabel} (2,82)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Dari nilai kolerasi (R) dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja. Sementara nilai adjusted R Square menjelaskan kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja sebesar 67,2% dan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

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

1. Diharapkan kepada pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara untuk dapat memberikan kepercayaan kepada setiap pegawai didalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya, selain itu pimpinan juga diharapkan dapat menghargai setiap kritik dan saran didalam meningkatkan kenyamanan dalam bekerja dari bawahan.
2. Kepada Badan Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat menjaga budaya yang telah tercipta dengan memelihara setiap norma yang berlaku seperti mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan dapat menjalankan budaya yang berlaku di instansi.
3. Diharapkan juga untuk seluruh PNS pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara agar dapat

meningkatkan komitmen dalam bekerja terutama didalam meningkatkan rasa loyal terhadap organisasi seperti menumbuhkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk memajukan organisasi.

4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan keputusan pembelian. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung

Badu, Syamsu Q. dan Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.

Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Eunike N dan Mauli S, 2020. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Community Research Information Technology (CORE IT)*, 8(1).

Fajar Nurhayati, Restu. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi.

Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2017. *Behavior in Organization International Edition*. New Jersey: Prentice Hall.

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.

Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Budi Utama.

Limbarwati & Lukiastuti. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Brebes*. *Jurnal Magisma*. Vol. VII. No. 2.

Mangkuprawira dan Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Milla, dkk. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT.Air Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2408 – 2417. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

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

- Mustafa, Z. & Maryadi. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru dalam Kepemimpinan)*. Celebes Media Perkasa.
- Novitasari, Yulvi & Amali Rivai, Harif. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XXX*. *Jurnal Mirai Management*. e-ISSN : 2597 -
- Pasolong, Harbani. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media,
- Rozarie, R. De. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Rozarie.
- Syahrums dan Salim. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Citapustaka Media.
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sriekaningsih , Ana. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan*. *Jurnal Borneo Administrator*/Volume 13/No. 1/2017. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



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

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

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

- Wahyu Sejati, Diska. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pada Pt. Telkom Akses Solo)*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press
- Widianto, Tri & Supriyono. (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *ProBank: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Vol 3. No. 2 2018 ISSN 2579 – 5597*. STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Yunita & Rini. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen. Vol. 29 No. 1. Program Studi Manajemen*, STIE Atma Bhakti Surakarta & Program Doktor Ilmu Manajemen Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan)*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015*.



LAMPIRAN PENELITIAN

Lampiran 1. LEMBAR KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu

PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Prodi Manajemen S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya memohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

WISDA NASUTION
NIM. 11870124108

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
.....
- b. Umur :
.....
- c. Jenis Kelamin :
.....
- d. Pendidikan Terakhir :
.....
- e. Masa Kerja :
.....

2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang memungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Keterangan jawaban sebagai berikut :
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - N = Netral
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN TENTANG KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan rapi					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
4	Saya menerima resiko atas apa yang saya lakukan dan memperbaiki kesalahan yang telah saya perbuat dalam bekerja					
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi					
7	Saya bekerja secara efektif dan efisien					
8	Saya memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat waktu					
9	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan kepada saya					
10	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu					
11	Saya dapat membangun hubungan baik dengan atasan					
12	Saya dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
13	Saya memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik					
14	Saya mempunyai kreatifitas untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam instansi					
15	Saya akan membantu rekan kerja yang lain, yang memiliki banyak tugas dalam pekerjaannya tanpa perintah dari atasan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Milik UIN Suska Riau

Stie Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

PERNYATAAN TENTANG KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin membangun sikap saling percaya satu sama lain					
2	Pemimpin mempercayai seluruh pegawai sesuai dengan kinerja masing-masing					
3	Pemimpin selalu menghargai apapun saran/kritik yang diberikan oleh pegawai					
4	Pemimpin memberikan apresiasi kepada pegawai yang bisa memberikan ide atau gagasan untuk memajukan instansi					
5	Pemimpin mampu membimbing pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja					
6	Pemimpin memberikan hak penuh kepada pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan selama tidak bertentangan dengan aturan instansi					
7	Pemimpin memberikan arahan yang baik dan mencontohkan hal yang benar kepada pegawai					
8	Pemimpin memberikan reward untuk kesejahteraan pegawai					
9	Pemimpin memberikan fasilitas yang baik kepada pegawai demi terciptanya kesejahteraan pegawai					
10	Pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai yang mendapat musibah					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



PERNYATAAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai diberikan waktu untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing					
2	Saya selalu mematuhi norma-norma yang berlaku di instansi					
3	Pegawai merasa termotivasi dengan norma yang berlaku di instansi untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi					
4	Saya percaya dengan nilai-nilai atau kode etik yang ada di instansi					
5	Saya memahami norma-norma yang ada di instansi					
6	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja team untuk mencapai tujuan bersama					
7	Saya mematuhi aturan yang ada di instansi					
8	Instansi mampu mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan yang ada di instansi					
9	Saya merasa seluruh pegawai dalam organisasi selalu jujur dalam bekerja sesuai dengan ketetapan					
10	Pegawai mampu untuk menjalankan program dan penyatuan visi misi instansi					
11	Pegawai selalu disiplin dalam mengerjakan tugas					
12	Seluruh pegawai diperbolehkan memberikan saran, kritik dan masukan untuk kemajuan instansi					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X3)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini					
2	Saya berkomitmen menjalankan seluruh aturan yang ditetapkan organisasi					
3	Saya merasa terikat secara emosional pada organisasi ini					
4	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini					
5	Saya merasa permasalahan yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga					
6	Saya merasa organisasi ini telah banyak memberikan manfaat bagi kehidupan saya					
7	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
8	Selama ini, tetap bersama organisasi merupakan kebutuhan yang saya inginkan					
9	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
10	Saya mempunyai banyak pertimbangan ketika mau meninggalkan organisasi ini					
11	Saya mau bekerja dengan sungguh-sungguh di organisasi ini					
12	Saya memiliki tanggung jawab untuk memajukan organisasi					

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

Lampiran 2. Tabulasi Data Tanggapan

Sampel	Kepemimpinan										Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 2	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	42
sampel 3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
sampel 4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	35
sampel 5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	42
sampel 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 7	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
sampel 8	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	37
sampel 9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
sampel 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
sampel 11	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	38
sampel 12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
sampel 13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
sampel 14	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	38
sampel 15	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 16	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
sampel 17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37
sampel 18	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
sampel 19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
sampel 22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
sampel 23	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
sampel 24	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
sampel 25	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	41
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
sampel 27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
sampel 28	3	5	3	3	3	3	5	4	3	3	35
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 30	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	35
sampel 31	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	42
sampel 32	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	34
sampel 33	3	5	3	5	5	4	5	4	3	4	41
sampel 34	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
sampel 35	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
sampel 36	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
sampel 37	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
sampel 38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
sampel 39	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	44
sampel 40	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
sampel 41	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Sampel	Kepemimpinan										Total	
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10		
sampel 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
sampel 44	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	39
sampel 45	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	45
sampel 46	3	5	3	5	3	3	5	5	3	3	3	38
sampel 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Sampel	Budaya Organisasi												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
sampel 1	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	46
sampel 2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
sampel 3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	55
sampel 4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	47
sampel 5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
sampel 6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
sampel 7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	57
sampel 8	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	51
sampel 9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
sampel 10	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	52
sampel 11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	56
sampel 12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
sampel 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 14	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	42
sampel 15	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	58
sampel 16	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
sampel 17	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	44
sampel 18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
sampel 19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	56
sampel 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 21	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
sampel 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	51
sampel 24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
sampel 25	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	53
sampel 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 27	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	58
sampel 28	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	41
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
sampel 30	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	39
sampel 31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	57
sampel 32	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	51
sampel 33	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	55

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sampel	Budaya Organisasi												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
sampel 34	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	52
sampel 35	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	5	48
sampel 36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	56
sampel 37	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	55
sampel 38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
sampel 39	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	55
sampel 40	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	45
sampel 41	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
sampel 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
sampel 43	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	55
sampel 44	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	44
sampel 45	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	52
sampel 46	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	54
sampel 47	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	52

Sampel	Komitmen Organisasi												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
sampel 1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	50
sampel 2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
sampel 3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	55
sampel 4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	50
sampel 5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	55
sampel 6	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	44
sampel 7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	57
sampel 8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	54
sampel 9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
sampel 10	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53
sampel 11	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	55
sampel 12	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44
sampel 13	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
sampel 14	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	5	47
sampel 15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	56
sampel 16	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	49
sampel 17	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	40
sampel 18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
sampel 19	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	54
sampel 20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	57
sampel 21	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	54
sampel 22	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
sampel 23	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	49
sampel 24	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	57
sampel 25	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	49

if 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.

Sampel	Komitmen Organisasi												Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	
sampel 26	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
sampel 27	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	54
sampel 28	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	47
sampel 29	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	57
sampel 30	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	43
sampel 31	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
sampel 32	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	41
sampel 33	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	52
sampel 34	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	49
sampel 35	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	41
sampel 36	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	55
sampel 37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	57
sampel 38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	44
sampel 39	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	46
sampel 40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	39
sampel 41	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	54
sampel 42	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	45
sampel 43	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
sampel 44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
sampel 45	4	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	48
sampel 46	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
sampel 47	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	44

Sampel	Kinerja															Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
sampel 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	54
sampel 5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 6	3	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	4	52
sampel 7	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	68
sampel 8	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	52
sampel 9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 10	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	65
sampel 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 12	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	53
sampel 13	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
sampel 14	4	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	44
sampel 15	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	71
sampel 16	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	49
sampel 17	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	5	3	4	4	53

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

Sampel	Kinerja															Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	
sampel 18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 19	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	67
sampel 20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
sampel 23	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	66
sampel 24	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	69
sampel 25	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	69
sampel 26	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	66
sampel 27	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	69
sampel 28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
sampel 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 30	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48
sampel 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 32	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	57
sampel 33	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	63
sampel 34	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	57
sampel 35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	55
sampel 36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
sampel 39	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	69
sampel 40	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	2	51
sampel 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
sampel 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
sampel 44	3	5	3	5	3	4	3	5	2	2	3	3	3	4	2	50
sampel 45	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	47
sampel 46	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	66
sampel 47	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	52

Lampiran 3. Hasil Olahan Data

Lampiran 3. Hasil Olahan Data Analisis Deskriptif

Kepemimpinan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	18	38.3	38.3	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	18	38.3	38.3	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	16	34.0	34.0	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	16	34.0	34.0	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	17.0	17.0	17.0
4.00	19	40.4	40.4	57.4
5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.3	21.3	21.3
4.00	17	36.2	36.2	57.4
5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.8	12.8	12.8
4.00	18	38.3	38.3	51.1
5.00	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	4	8.5	8.5	10.6
4.00	13	27.7	27.7	38.3
5.00	29	61.7	61.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.0	17.0	17.0
	4.00	18	38.3	38.3	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	17	36.2	36.2	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Budaya Organisasi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	16	34.0	34.0	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	11	23.4	23.4	42.6
	5.00	27	57.4	57.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	19.1	19.1	19.1
	4.00	14	29.8	29.8	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	14	29.8	29.8	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	19	40.4	40.4	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.4	6.4	6.4
	4.00	15	31.9	31.9	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	25	53.2	53.2	68.1
	5.00	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	14	29.8	29.8	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.6	10.6	10.6
	4.00	19	40.4	40.4	51.1
	5.00	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.5	8.5	8.5
	4.00	15	31.9	31.9	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.5	25.5	25.5
	4.00	15	31.9	31.9	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.6	10.6	10.6
4.00	15	31.9	31.9	42.6
5.00	27	57.4	57.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Komitmen Organisasi

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.8	12.8	12.8
4.00	15	31.9	31.9	44.7
5.00	26	55.3	55.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.3	21.3	21.3
4.00	14	29.8	29.8	51.1
5.00	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.3	21.3	21.3
4.00	20	42.6	42.6	63.8
5.00	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	20	42.6	42.6	57.4
5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	20	42.6	42.6	57.4
5.00	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	19.1	19.1	19.1
4.00	22	46.8	46.8	66.0
5.00	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.9	14.9	14.9
4.00	18	38.3	38.3	53.2
5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	19.1	19.1	19.1
4.00	23	48.9	48.9	68.1
5.00	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	27.7	27.7	27.7
	4.00	14	29.8	29.8	57.4
	5.00	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.9	14.9	14.9
	4.00	24	51.1	51.1	66.0
	5.00	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	19	40.4	40.4	61.7
	5.00	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	21.3	21.3	21.3
	4.00	13	27.7	27.7	48.9
	5.00	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Kinerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	11	23.4	23.4	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	8	17.0	17.0	40.4
	5.00	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	7	14.9	14.9	17.0
	4.00	18	38.3	38.3	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	25.5	25.5	25.5
	4.00	9	19.1	19.1	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	4	8.5	8.5	10.6
	4.00	20	42.6	42.6	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	9	19.1	19.1	21.3
4.00	20	42.6	42.6	63.8
5.00	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	21.3	21.3	21.3
4.00	11	23.4	23.4	44.7
5.00	26	55.3	55.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	6	12.8	12.8	14.9
4.00	18	38.3	38.3	53.2
5.00	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	8.5	8.5	8.5
3.00	9	19.1	19.1	27.7
4.00	9	19.1	19.1	46.8
5.00	25	53.2	53.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	6	12.8	12.8	14.9
	4.00	18	38.3	38.3	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	10	21.3	21.3	25.5
	4.00	10	21.3	21.3	46.8
	5.00	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	9	19.1	19.1	23.4
	4.00	7	14.9	14.9	38.3
	5.00	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.1	2.1	2.1
	3.00	10	21.3	21.3	23.4
	4.00	15	31.9	31.9	55.3
	5.00	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	23.4	23.4	23.4
	4.00	10	21.3	21.3	44.7
	5.00	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	3	6.4	6.4	10.6
	4.00	20	42.6	42.6	53.2
	5.00	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.7660	22.705	.743	.876
X1.2	38.7234	25.074	.402	.898
X1.3	38.7234	22.509	.760	.874
X1.4	38.7660	24.531	.444	.896
X1.5	38.7872	22.867	.726	.877
X1.6	38.8298	22.231	.774	.873
X1.7	38.6809	25.613	.338	.901
X1.8	38.5532	23.253	.652	.882
X1.9	38.7660	22.270	.812	.871
X1.10	38.7872	22.693	.719	.877

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	48.1489	27.130	.708	.874
X2.2	48.2979	26.040	.668	.875
X2.3	48.3617	27.540	.479	.886
X2.4	48.1915	27.202	.616	.878
X2.5	48.5106	27.907	.448	.888
X2.6	48.1277	27.070	.720	.873
X2.7	48.5106	29.299	.323	.893
X2.8	48.1489	26.956	.693	.874
X2.9	48.2979	26.822	.686	.874
X2.10	48.1702	26.579	.752	.871
X2.11	48.5106	27.864	.413	.891
X2.12	48.2128	26.475	.728	.872

Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	46.3830	30.981	.718	.881
X3.2	46.5319	31.254	.594	.888
X3.3	46.6596	31.099	.661	.884
X3.4	46.5319	32.124	.565	.889
X3.5	46.5319	32.907	.463	.894
X3.6	46.6596	31.577	.629	.886
X3.7	46.4894	31.038	.697	.882
X3.8	46.6809	31.787	.613	.887
X3.9	46.6596	31.142	.577	.889
X3.10	46.6170	31.372	.704	.882
X3.11	46.6383	31.410	.611	.887
X3.12	46.5106	31.994	.500	.893

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	59.8936	93.315	.837	.962
Y2	59.8298	93.318	.823	.962
Y3	59.9362	94.148	.824	.962
Y4	59.8936	93.793	.779	.963
Y5	59.8511	95.434	.805	.963
Y6	60.0638	97.235	.610	.966
Y7	59.8511	95.130	.734	.964
Y8	59.8936	95.054	.778	.963
Y9	60.0213	89.630	.862	.961
Y10	59.8936	94.488	.818	.962
Y11	59.9574	91.737	.827	.962
Y12	59.8511	92.173	.799	.963
Y13	60.0000	93.261	.820	.962
Y14	59.8723	93.896	.793	.963
Y15	59.8723	95.070	.771	.963

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

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

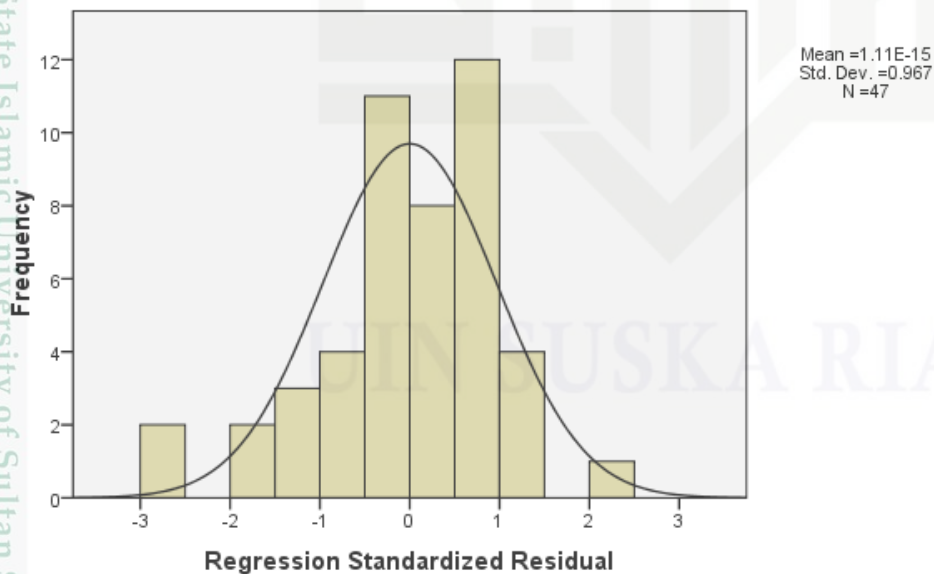
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.73854806
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.103
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.706
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

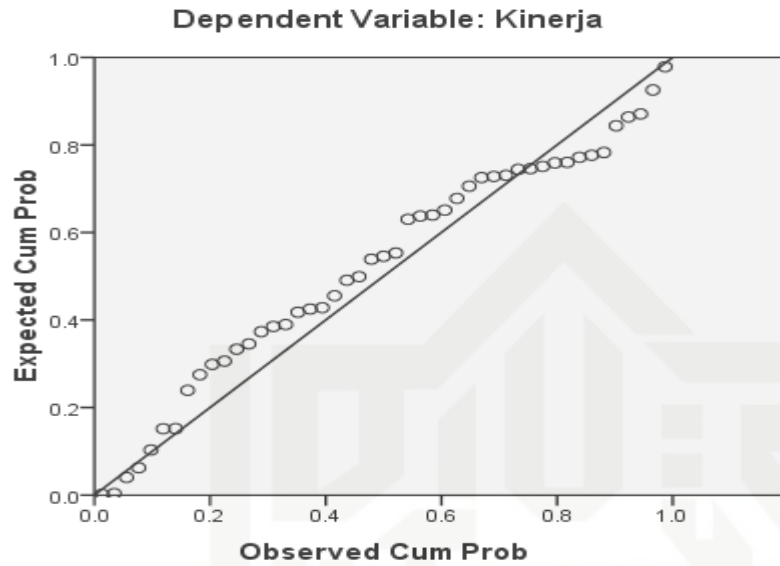


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-19.014	8.561		-2.221	.032		
Kepemimpinan	.467	.221	.241	2.116	.040	.551	1.815
Budaya Organisasi	.594	.271	.325	2.190	.034	.325	3.080
Komitmen Organisasi	.626	.233	.368	2.682	.010	.378	2.647

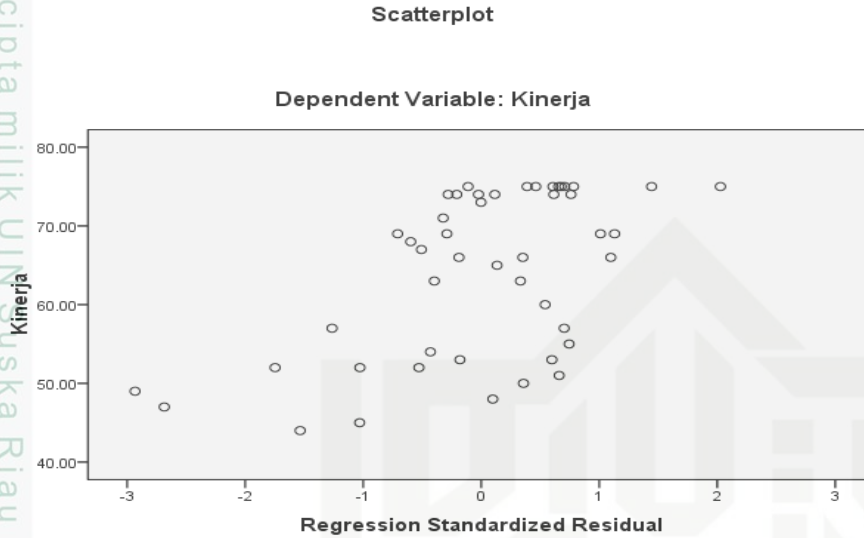
. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji Heterokedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.672	5.93536	1.627

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-19.014	8.561		-2.221	.032		
Kepemimpinan	.467	.221	.241	2.116	.040	.551	1.815
Budaya Organisasi	.594	.271	.325	2.190	.034	.325	3.080
Komitmen Organisasi	.626	.233	.368	2.682	.010	.378	2.647

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-19.014	8.561		-2.221	.032		
Kepemimpinan	.467	.221	.241	2.116	.040	.551	1.815
Budaya Organisasi	.594	.271	.325	2.190	.034	.325	3.080
Komitmen Organisasi	.626	.233	.368	2.682	.010	.378	2.647

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3428.454	3	1142.818	32.440	.000 ^a
	Residual	1514.823	43	35.228		
	Total	4943.277	46			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Koefisien Determinasi (uji R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.672	5.93536	1.627

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University Sultan Syarif Kasim Riau

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Nama lengkap **Wisda Nasution** lahir di Desa Muara Malinto Baru pada tanggal 04 Maret 2000. Penulis beragama Islam, merupakan anak keempat dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Ali Nurman Nasution dan Ibu Deliana Lubis. Penulis berasal dari Desa Muara Malinto Baru, Kecamatan Batang Lubu Sutam Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara. Riwayat pendidikan penulis yaitu tammatan tahun 2012 di SDN Impres Pinarik, Kecamatan Batang Lubu Sutam Kabupaten Padang Lawas. Kemudian tammatan tahun 2015 pada jenjang SMP N 1 Batang Lubu Sutam dan tammatan tahun 2018 di jenjang SMAN 1 Barumon, Kabupaten Padang Lawas. Selanjutnya penulis melanjutkan jenjang pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) pada tahun 2018 melalui jalur UMPTKIN dengan jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis pun sudah menyelesaikan tugas akhir berupa sebuah skripsi pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Provinsi Sumatera Utara”. Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran penulis dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini.

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