

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT PUTRA RIAU KEMARI DURI**

SKRIPSI



Oleh

PUTRI RAHMADANI

11970123775

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. PUTRA RIAU KEMARI DURI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

PUTRI RAHMADANI
NIM. 11970123775

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2023**

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PUTRI RAHMADANI
 NIM : 11970123775
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA RIAU KEMARI DURI

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mahendra Romus, SP., M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



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

Astuti Meflinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Putri Rahmadani
 NIM : 11970123775
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan Dan *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Putra Riau Kemari Duri
 Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si
 NIP. 19760910 200901 2 003

Penguji I
Meri Sandora, SE., MM
 NIP. 19790505 200710 2 001

Penguji II
Iham Chanra Putra, SE., MM
 NIP. 19890329 201903 1 008

Sekretaris
Devi Deswimar, S.Sos., M.Si
 NIK. 130 411 027



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Rahmadani
 NIM : 11970123775
 Tempat/Tgl. Lahir : Duri / 04 Januari 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen SDM
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward terhadap
 kepuasan kerja karyawan pada PT. PUTRA Riau Kemari"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 14 Juni 2023

buat pernyataan



Putri Rahmadani
 NIM : 11970123775

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 © Hak Cipta milik 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA RIAU KEMARI DURI

Oleh

PUTRI RAHMADANI
NIM 11970123775

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Riau Kemari Duri. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Putra Riau Kemari Duri baik secara parsial maupun simultan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda dan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan, Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan dan Reward secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari Duri. Secara simultan Budaya kerja, Kepemimpinan dan *Reward* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Riau Kemari Duri. Adapun besaran pengaruhnya sebesar 80,6% sedangkan sisanya yaitu 19,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Budaya kerja, Kepemimpinan, *Reward*, Kepuasan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN REWARD
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA RIAU**

KEMARI DURI

Oleh

PUTRI RAHMADANI
NIM 11970123775

This research was conducted at PT Putra Riau Kemari Duri. The purpose of this study was to determine the effect of work culture, leadership and rewards on employee job satisfaction at PT. Putra Riau Kemari Duri either partially or simultaneously. The sampling method in this study used a saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method and uses the SPSS 25 program. The results show that work culture partially influences employee satisfaction, leadership partially influences employee satisfaction and reward partially influences employee job satisfaction at PT. Son of Riau Come to Duri. Simultaneously, work culture, leadership and rewards have an influence on job satisfaction of employees at PT. Son of Riau Come to Duri. The magnitude of the effect is 80.6% while the remaining 19.4% is influenced by other variables not examined in the study.

Keywords: *Work culture, Leadership, Reward, Job satisfaction.*



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Allhamdulillahrabbi'lalamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja PT. Putra Riau Kemari Duri”**. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

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

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya memberikan kemudahan, kelancaran serta kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Bustiar, Ibunda Leli Deswita,S.Ag Rizki Pratama,S.Pd (Abang), Ravi Triandi (Adik), Tiara Anesha (Adik) yang telah banyak memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a yang tidak henti-hentinya demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhurrozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Riki Hanri Malau, S.E., M.M selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak dan Ibu seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
11. Bapak Dedy Novendri selaku HRD dan seluruh Karyawan PT. Putra Riau Kemari yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

melakukan penelitian ini.

12. Kepada Teman angkatan 18 Darma Yeni, Melisa Rahmadani yang telah memberikan motivasi kepada penulis serta saran sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

13. Kepada Sahabat penulis Mia Dwi Safitri, Nurdiansyah Putra, Joshua Valentino, Mimi Fitriyani, Rahma Heyde Agustin terimakasih atas dukungan dan semangat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. Kepada Teman seperjuanganku Yolanda Ardhana, Annisa Aprilliani, Ida Irmawati, Sintya Rahmatin, Aprillia Anggi Mashella, Nurhikmatul Hasanah yang selalu bersama sama dari awal penulis menginjak dunia perkuliahan hingga sampai kepada tahap penyusunan skripsi ini terima kasih atas motivasi dan semangat untuk penulis.

15. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini Akhir kata semoga kebahagiaan didunia dan akhirat diperuntukkan untuk kita semua *Amin Ya Rabbal Alamin.*

Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Pekanbaru, 25 Mei 2023

UIN SUSKA RIAU

Putri Rahmadani
11970123775



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRAK ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xi

BAB I PENDAHULUAN 1

 1.1 Latar Belakang 1

 1.2 Identifikasi Masalah 7

 1.3 Batasan Masalah..... 7

 1.4 Rumusan Masalah 8

 1.5 Tujuan Penelitian..... 8

 1.6 Manfaat Penelitian..... 9

 1.7 Rencana Sistematika Penulisan 10

BAB II TELAAH PUSTAKA 12

 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12

 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... 12

 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 13

 2.2 Kepuasan Kerja 16

 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... 16

 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja..... 17

 2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja 17

 2.2.4 Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja 18

 2.3 Budaya Kerja 20

 2.3.1 Pengertian Budaya Kerja 20

 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya kerja 20

 2.3.3 Indikator Budaya Kerja 21

 2.3.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja..... 22

 2.4 Kepemimpinan 22

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	2.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	22
	2.4.2 Teori Kepemimpinan.....	23
	2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	26
	2.4.4 Indikator Kepemimpinan	26
	2.5 Reward.....	26
	2.5.1 Pengertian <i>Reward</i>	26
	2.5.2 Faktor yang mempengaruhi <i>Reward</i>	27
	2.5.3 Indikator <i>Reward</i>	27
	2.5.4 Tujuan <i>Reward</i>	28
	2.5.5 Jenis Jenis <i>Reward</i>	29
	2.6 Pengaruh Antar Variabel.....	31
	2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja	31
	2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	31
	2.6.3 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja	32
	2.7 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti	32
	2.8 Kaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang.....	34
	2.9 Kerangka Pemikiran	36
	2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	37
	2.11 Hipotesis	39
	BAB III METODE PENELITIAN	41
	3.1 Lokasi Penelitian	41
	3.2 Jenis dan Sumber Data	41
	3.2.1 Data Primer.....	41
	3.2.2 Data Sekunder	41
	3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
	3.3.1 Kuisisioner (Angket)	42
	3.4 Populasi dan Sampel	42
	3.4.1 Populasi.....	42
	3.4.2 Sampel.....	42
	3.5 Analisis Data	43
	3.6 Uji Kualitas Data	43



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

3.7 Uji Asumsi Klasik	44
3.8 Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.9 Uji Hipotesis	46
3.9.1 Uji Parsial (uji t).....	46
3.9.2 Uji Simultan (uji f).....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	49
4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan.....	49
4.2 Visi dan Misi PT Putra Riau Kemari.....	50
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.4 Uraian Tugas	52
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Analisis Deskripsi Penelitian.....	54
5.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
5.1.1.1 Responden Berdasarkan Umur.....	55
5.1.1.2 Berdasarkan Jenis Kelamin	55
5.1.1.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
5.1.1.4 Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
5.2.2 Uji Kualitas Data	65
5.2.2.1 Uji Validitas	65
5.2.2.2 Uji Reliabilitas	66
5.2.3 Uji Asumsi Klasik	67
5.2.3.1 Uji Normalitas.....	67
5.2.3.2 Uji Multikolinearitas	68
5.2.3.3 Uji Heterokedastistas.....	69
5.2.4 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	70
5.2.5 Pengujian Hipotesis.....	71
5.2.5.1 Uji Parsial (Uji t)	72
5.2.5.2 Uji Simultan (Uji F)	73
5.2.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	74
5.2.7 Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	75
5.2.7.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan kerja.....	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

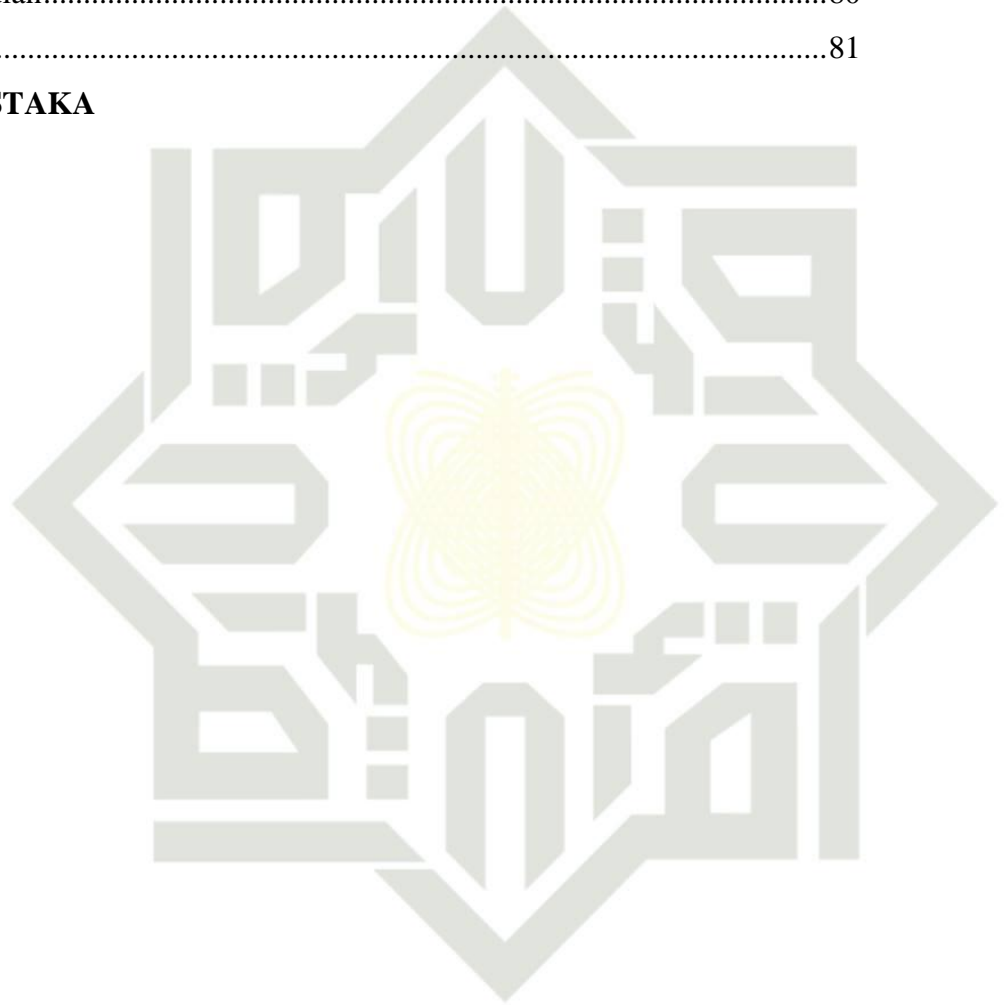
5.2.7.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	77
5.2.7.3 Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja	78
5.2.7.4 Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan <i>Reward</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	79

BAB VI PENUTUP 80

6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

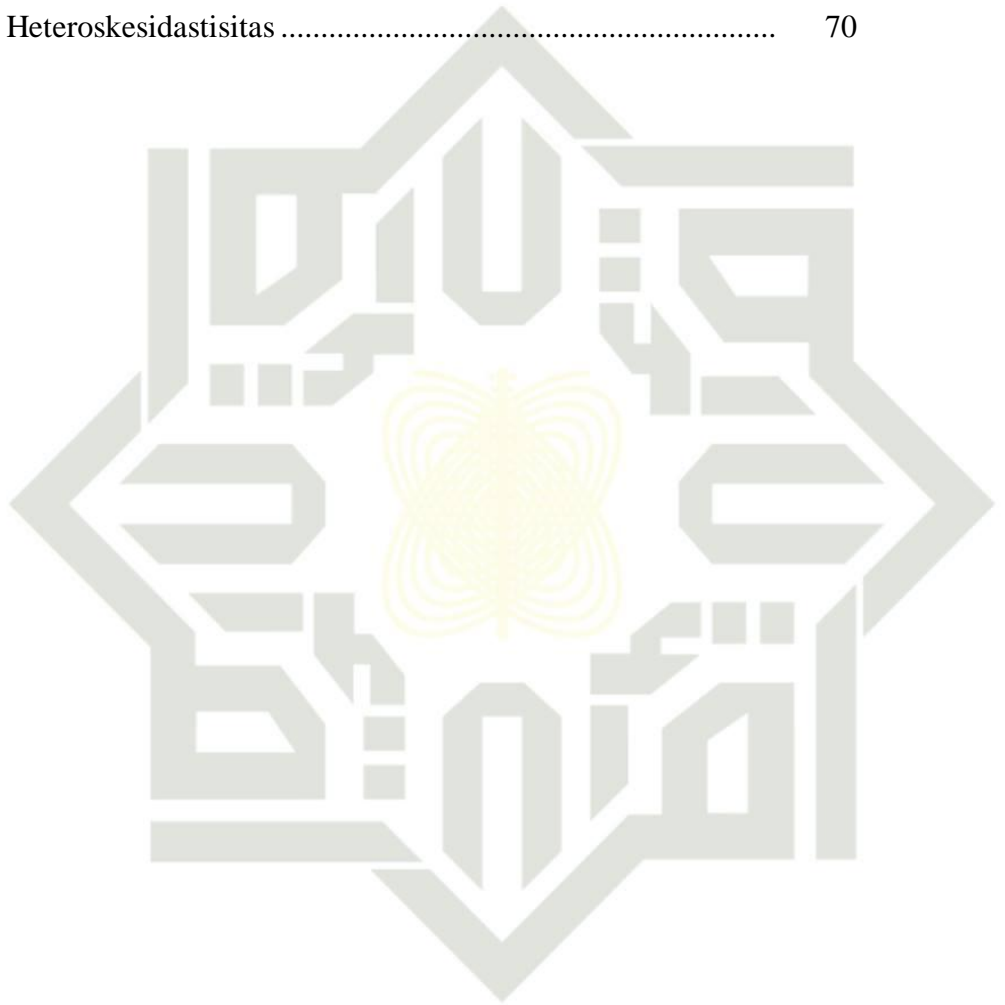
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data keluar masuknya karyawan PT.Putra Riau Kemari Tahun 2018– 2022.....	5
Tabel 2.	Jumlah karyawan yang mendapat Reward pada Tahun 2018 – 2022 PT Putra Riau Kemari	5
Tabel 3	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 4	Operasional Variabel.....	38
Tabel 5.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 5.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 5.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya (X1)	59
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X2).....	60
Tabel 5.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Reward (X3)	61
Tabel 5.9	Hasil Analisis Deskriptif	63
Tabel 5.10	Uji Validitas Data.....	65
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas	68
Tabel 5.13	Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 5.14	Uji Parsial (Uji T).....	72
Tabel 5.10	Hasil Uji F.....	73
Tabel 5.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi PT.Putra Riau Kemari Duri.....	51
Gambar 5.1 Uji Normalitas P-P Plot.....	67
Gambar 5.2 Uji Heteroskesidastisitas	70



UIN SUSKA RIAU

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah SDM yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia dapat mendorong produktivitas dan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Akibatnya, penting bagi bisnis untuk memperhatikan elemen-elemen yang berdampak pada produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satu elemen yang paling signifikan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung berkomitmen, berkontribusi, dan berdedikasi pada perusahaan, dan pada akhirnya bersedia bekerja lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung meninggalkan pekerjaannya dan menunjukkan tingkat disiplin dan produktivitas kerja yang lebih rendah.

Kepuasan kerja merupakan rasa senang yang timbul sebagai rasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan, kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang ada pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut **Hasibuan (2019)**, Kepuasan kerja merupakan sikap emosional pada karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya tetapi justru banyak yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti pemimpin perusahaan seperti dalam penelitian **Renaldy (2018)** yang menyatakan bahwa kepuasan suatu pekerja terhadap perusahaannya dipengaruhi oleh kebijakan kepemimpinan, dimana model kepemimpinan dapat diukur melalui *participative leadership*, *supportive leadership* dan *instrumental leadership* dari seorang pemimpin.

Kepemimpinan dikenal sebagai suatu sifat yang melekat pada seorang pemimpin atau penggerak dari suatu organisasi atau perkumpulan yang menjadi role model para anggotanya baik secara lisan maupun tindakannya. **Taryaman (2016)** mendefinisikan bahwa Kepemimpinan adalah komponen dasar dari teori kepemimpinan itu sendiri. Kepemimpinan yang efektif dapat digolongkan menjadi dua sudut pandang yaitu struktur kelembagaan dan konsiderasi. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan seorang pemimpin semakin baik dan berkualitas maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik (**Rivai & Deddy, 2015**).

Kepuasan kerja juga erat kaitannya dengan budaya kerja. Secara umum budaya kerja dikenal sebagai kultur yang turun temurun dari suatu lingkungan kerja yang secara merata dilakukan oleh para pekerja dimana dalam penelitian **Trang (2013)** ditemukan hasil analisis regresi yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Mangkunegara,2015).

Sementara dalam penelitian **Foenay dkk. (2020)** menyebutkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan menunjang loyalitas yang tinggi. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan meningkatkan tingkat *turn over* karyawan. *Reward* sering diartikan sebagai penghargaan, hadiah atau bonus bagi para pekerja yang diperoleh melalui kinerja yang sangat baik dari biasanya, sehingga *reward* sering kali menjadi penanda adanya karyawan dengan kinerja yang sangat baik. **Singodimedjo (2015)** menjelaskan bahwa *reward* adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi yang diberikan dalam bentuk material atau ucapan, agar karyawan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penjelasan tersebut didukung dengan teori pertukaran sosial dimana setiap hubungan akan selalu mempertimbangkan untung dan rugi, sebagian besar hubungan termotivasi untuk memaksimalkan *reward*, sehingga partisipan dapat mengevaluasi hubungan untuk menjadi lebih berarti.

Serta dalam penelitian **Widodo (2015)** disimpulkan bahwa budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, kurangnya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



kepuasan kerja akan memicu terjadinya pengurangan karyawan karena resign. Fenomena demikian telah banyak di jumpai pada sejumlah perusahaan baik perusahaan kecil ataupun perusahaan-perusahaan besar dan ternama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Dedi Novendri selaku HRD PT. Putra Riau Kemari mengatakan bahwa budaya kerja yang diterapkan di perusahaan belum berjalan dan terlaksana dengan baik setelah digantinya pemimpin yang baru dimana sebelumnya perusahaan selalu menerapkan briefing dipagi hari sebelum melakukan pekerjaan, kemudian melakukan kegiatan senam yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang dilakukan sekali dalam seminggu tetapi setelah pergantian pimpinan jarang sekali diadakan kegiatan tersebut. Dan hasil dari pengamatan peneliti kepada beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini adalah terkadang memaksakan (*coercive leader*). Begitu juga dengan pemberian penghargaan yang sangat minim oleh pemimpin kepada karyawan, serta kurangnya pemberian arahan oleh pemimpin kepada bawahan.

Salah satu perusahaan yang mengalami pengurangan karyawan ditiap tahunnya adalah PT. Putra Riau Kemari. Penulis melakukan penelitian untuk menyelidiki bagaimana budaya kerja, kepemimpinan, dan *reward* di PT. Putra Riau Kemari berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan. selanjutnya tabel masuk dan keluar karyawan ditampilkan lebih detail sebagai berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Data keluar masuknya karyawan PT. Putra Riau Kemari Tahun 2018– 2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
2018	43	2	1	44	2,29%
2019	44	7	1	50	2,12%
2020	50	5	1	54	1,92%
2021	54	1	2	53	3,73%
2022	53	4	6	51	11,53%

Sumber: PT. Putra Riau Kemari 2022

Berdasarkan data keluar masuknya karyawan PT. Putra Riau Kemari, tercatat bahwa dari tahun 2018 hingga 2022 jumlah karyawan yang keluar terus meningkat dari tahun sebelumnya. Dimana pada tahun 2018 persentase karyawan yang keluar sebesar 2,29% pada tahun 2019 persentase karyawan keluar sebesar 2.12% pada tahun 2020 persentase karyawan keluar sebesar 1,29% pada tahun 2021 persentase karyawan keluar sebesar 3,73% dan pada tahun 2022 mengalami lonjakan hingga 11,53%. Hal ini tentu memiliki penyebab sehingga perlu di lakukan survei dan analisis terhadap perusahaan bagaimana budaya kerja, kepemimpinan, dan *reward* di PT. Putra Riau Kemari berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan.

Tabel 2. Jumlah karyawan yang mendapat *Reward* pada Tahun 2018 – 2022 PT. Putra Riau Kemari

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Mendapatkan <i>Reward</i>
2018	43	-
2019	44	1 Orang
2020	50	-
2021	54	-
2022	53	-

Sumber: PT.Putra Riau Kemari 2022



Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa adanya permasalahan dari pemberian *reward* kepada karyawan yang kurang selama 5 tahun terakhir dan pemberian *reward* ini berupa kenaikan jabatan karyawan yang hanya terjadi pada tahun 2019 sebanyak 1 orang karyawan. Hal ini dipicu karena adanya pergantian pimpinan, kurangnya karyawan yang berprestasi, kinerja karyawan yang menurun dan juga skill pada karyawan yang kurang baik.

PT. Putra Riau Kemari Kabupaten Bengkalis merupakan perusahaan swasta yang berdiri pada tahun 2006 bergerak di bidang transportasi darat, pembangunan, perdagangan, dan jasa. Perusahaan ini beroperasi dengan sistem tender dimana klien atau Pertamina memberikan target kepada perusahaan, kemudian mereka berkolaborasi untuk menjalankan target tersebut sesuai dengan Akta 144. PT.Putra Riau Kemari yang sebelumnya bernama CV.Putra Riau Kemari, telah menyelesaikan beberapa proyek bangunan, antara lain survey pipa dan workshop.

Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, *reward*, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Wheatley, 2017). Meski demikian terdapat gap research di antara penelitian terdahulu, sehingga penting untuk dilakukan observasi yang lebih dalam terhadap kepuasan karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Memahami betapa pentingnya menumbuhkan budaya kerja yang positif, efek kepemimpinan, dan hubungan antara karyawan yang puas dan produksi yang tinggi adalah semua keterampilan yang dapat diperoleh melalui penelitian ini. Setelah itu, penulis mengembangkan minat untuk meneliti, memeriksa, dan menilai cara-cara di mana budaya kerja, kepemimpinan, dan *reward* mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dan sebagai hasilnya, peneliti mengangkat judul : **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA RIAU KEMARI”**

1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti akan meneliti tentang budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* terhadap kepuasan kerja pada PT. Putra Riau Kemari. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap hasil-hasil dari suatu pekerjaan. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Berbicara mengenai Kepuasan kerja adapun faktor penyebab kepuasan kerja salah satunya adalah budaya kerja.

1.3 Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian tentang hubungan budaya kerja dengan kepuasan kerja pada PT. Putra Riau Kemari. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Putra Riau Kemari yang melibatkan karyawan perusahaan tersebut. Hal ini didasarkan pertimbangan bahwa karyawan merupakan salah satu yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah yang dihadapi selama penelitian ini, seperti yang ditentukan oleh peneliti dengan menggunakan sumber-sumber yang disajikan di paragraf sebelumnya, berikut ini :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari?
3. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari?
4. Apakah budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja pada PT. Putra Riau Kemari.

3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik diantaranya:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis, studi ini menawarkan peserta kesempatan untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang mereka terima di kelas untuk digunakan dengan menerapkannya pada masalah yang terjadi di dunia nyata.
 - b. Bagi perusahaan, temuan penelitian dapat menawarkan data penting sebagai bahan latar belakang untuk masalah implementasi budaya organisasi.
 - c. Bagi akademik, Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menginformasikan penyelidikan masa depan tentang bagaimana budaya kerja, kepemimpinan, dan *reward* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT.Putra Riau Kemari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

1.7 Rencana Sistematika Penulisan

Perbahasan dalam proposal ini secara keseluruhan dipecah menjadi enam bab, yang masing-masing memiliki beberapa sub-bab. menulis secara sistematis sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, dan kaidah penulisan semua tercakup dalam bab ini.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini mencakup pandangan ahli dan sudut pandang yang berfungsi sebagai landasan untuk studi lebih lanjut tentang topik yang dibahas, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, *reward* dan kepuasan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini memberikan informasi mengenai latar dan durasi penelitian, serta sumber dan kategori datanya, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, populasi dan kerangka pengambilan sampel, metode yang digunakan untuk mengatur data, dan analisis yang dilakukan. dilakukan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Struktur organisasi korporasi dan sejarah singkat perusahaan yang menjadi sampel penelitian keduanya di jelaskan dalam bab ini.

BAB V :

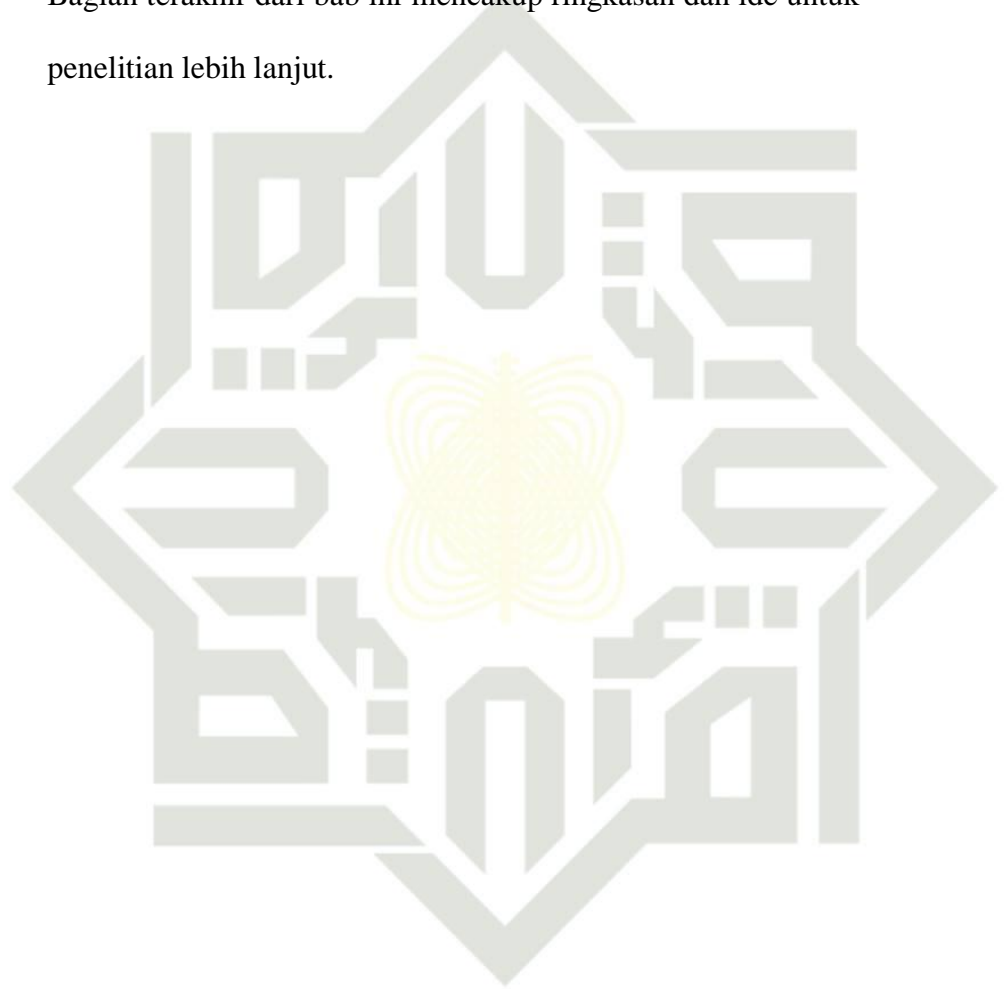
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup berbagai subjek terkait penelitian, antara lain mulai dari analisis data hingga validasi hipotesis.

BAB VI :

PENUTUP

Bagian terakhir dari bab ini mencakup ringkasan dan ide untuk penelitian lebih lanjut.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. **Hasibuan (2019)** menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sementara **Desller (2015)** berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kajian mengenai masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut **Widyastuti (2016)** 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.

- a. Tujuan organisasional. Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
- b. Tujuan fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan sosial. Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan minimasi dampak negative terhadap organisasi.
- d. Tujuan personal. Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan atau dipensiunkan. Jika tujuan personal tidak dipertahankan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.13 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia secara garis besar dibagi menjadi dua bagian menurut **Rivai (2015)** 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.

a. Fungsi manajerial

1) Perencanaan.

Perencanaan merupakan sesuatu yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan-kebijakan dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

2) Pengorganisasian.

Proses pengorganisasian yaitu membentuk organisasi, dan membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.

3) Pengarahan.

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para karyawan agar berkeinginan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

4) Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan maupun pekerjaan karyawan. pengendalian ini berguna untuk menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan tenaga kerja.

Fungsi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan.



2) Pengembangan.

Program pengembangan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu: pelatihan dan pengembangan. Pelatihan pada umumnya diberikan kepada level karyawan operasional berupa technical skill. Pelaksanaan program pelatihan membutuhkan waktu yang cukup singkat, dan biaya tidak terlalu besar. Sedangkan pendidikan biasanya diberikan kepada karyawan di level supervisor atau manajer, atau kepada karyawan yang dipilih untuk jabatan tertentu. Pelaksanaan program pendidikan pada umumnya memakan waktu yang lebih lama, dan biasanya lebih diarahkan kepada conceptual skills, dengan biaya yang cukup tinggi.

3. Kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sehubungan dengan jasa karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

3) Pengintegrasian.

Integrasi karyawan dapat dilakukan dengan beberapa program, terutama yang menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin dan partisipasi karyawan.

4) Pemeliharaan.

Pemeliharaan karyawan ditujukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga akan bekerja dengan lebih baik dan ikhlas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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



5) Pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan program perusahaan dalam memberhentikan karyawan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat seperti: pensiun dan kontrak kerja berakhir, serta dapat pula disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat seperti: melanggar peraturan di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang berisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dari sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja biasanya hanya meratakan hasil dari perbandingan dengan beberapa keadaan dan tidak ada yang mutlak dan tidak terbatas.

Wibowo (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tepat pekerjaannya. **Hasibuan (2016)** berpendapat Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



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

sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah :

1. Faktor Psikologis, Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan Ringkasan pekerjaan dan tugas – tugas
2. Faktor Sosial, Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu
4. Faktor Finansial, Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai

berikut:

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarnya.

Ia menyenangi pekerjaannya itu karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Mencintai pekerjaan

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang ia miliki dengan segala upaya untuk tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3. Moral kerja

Suasana batin dimaksud berupa perasaan senang atau tidak senang, bergairah atau tidak bergairah dan bersemangat atau tidak bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan keterlibatan.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.4 Teori – Teori tentang Kepuasan Kerja

Rivai (2015) menjelaskan teori tentang kepuasan kerja yaitu:

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisihantara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah factor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaanitu bukan variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menjadi penting bagi perusahaan karena budaya kerja menjadi ciri khas yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Sugiarto (2014) berpendapat bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan **Moeljono (2013)** mendefinisikan bahwa budaya kerja merupakan pernyataan filosofi yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak dapat terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan.

Dari beberapa penjelasan mengenai budaya kerja diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud “kerja atau bekerja”.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya kerja

Sirait (2016) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja, 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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- a. Pengenalan Awal.
Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
 - b. Perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja perubahan disini meliputi perubahn-perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memilikia latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan budaya kerja untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.
 - c. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.
 - d. Menyesuaikan dengan peraturan yang ada. Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asisasi industry dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.3.3 Indikator Budaya Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya kerja menurut

Moeljono (2013)

- a. Konsisten tindakan dengan nilai dan tindakan dengan kode etik profesi.
- b. Efektif, dan Efisien
- c. Disiplin Kerja

d. Bersikap ramah

e. Bekerja keras dan bertindak adil dalam bersikap.

2.3.4 Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Fungsi budaya dan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut (**Robbins, 2015**)

- a. Mempunyai *boundrarity-difining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
- b. Menyampaikan rasa indentitas untuk anggota organisasi.
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pasa sesuatu yang lebih besar daripada kepetingan diri individual.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Mengingat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan utama yang mengarah pada keberhasilan organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya, kaliber kepemimpinan organisasi atau bisnis merupakan faktor penting dalam menentukan sejauh mana keberhasilannya.

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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



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

mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok. Serta **Suwatno & Priansa (2018)** berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.

2.4.2 Teori Kepemimpinan

Teori awal kepemimpinan Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1. Teori Sifat

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional.

2. Teori Perilaku

Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat. Teori perilaku

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 milik UIN Suska Riau

adalah teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini adalah 4 teori perilaku kepemimpinan:

- a. Gaya autokrasi, yaitu kepemimpinan yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai.
- b. Gaya demokratis, yaitu pemimpin yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
- c. Gaya Laissez-faire, yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun yang menurut mereka pantas.
- d. Grid Manajerial, yaitu grid 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin hanya memiliki dua sifat yaitu fokus terhadap pekerjaan dan fokus terhadap pegawai.

3. Teori Kontingensi Kepemimpinan

a. Model Fiedler

Model Fiedler mendefinisikan tentang gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model Fiedler mengukur gaya pimpinan yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai. Ia mengukur tiga dimensi kontingensi, yaitu:

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinannya dinilai sebagai baik atau tidak 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.

Struktur tugas yaitu tingkat dimana penugasan distrukturisasi dan diformulasikan dengan nilai tinggi atau rendah.

- 3) Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pimpinan atas aktivitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

Teori kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard

Yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya menurut Hersey dan Blanchard, yaitu:

- 1) Telling (pekerjaan tinggi - relasi rendah), yaitu pemimpin menentukan peranan pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana dan dimana pegawai melaksanakan tugasnya.
- 2) Selling (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
- 3) Participating (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pemimpin dan pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pemimpin memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.
- 4) Delegating (pekerjaan rendah-relasi rendah), yaitu pemimpin kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

- c. Teori jalur-tujuan (path-goal theory) menurut Robert House yaitu membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Noor (2013) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.

Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.

Batas standar pendidikan dan pelatihan

Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.

5. Perubahan dalam organisasi kerja

6. Pengaruh dari serikat dagang

2.4.4 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki alat ukur yang digunakan untuk mengukur indikator dari kepemimpinan Kartono (2017) menjelaskan beberapa indikator kepemimpinan:

Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan memotivasi

Kemampuan komunikasi

Kemampuan dalam menerima kritik/saran

Kemampuan dalam bertanggung jawab

2.5 Reward

2.5.1 Pengertian Reward

Menurut Kadarisman (2017), *reward* adalah semua bentuk return balik financial maupun non financial yang diterima karyawan karena jasa 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan berkontribusi ke perusahaan. Sementara **Irham Fahmi (2016)** menyatakan bahwa *reward* adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah pemberian balas jasa atau penghargaan yang diterima karyawan baik secara finansial maupun non finansial.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Reward

Suwanto (2016) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* sebagai berikut:

1. Faktor Internal (persaingan, ekonomi, citra, hukum ,pasar, sosial, dan teknologi)
2. Faktor Manusia(kemampuan, usia, sikap dan kerjasama)
3. Faktor Perusahaan(Organisasi, komunikasi, delegasi, perencanaan dan proses struktur).

2.5.3 Indikator Reward

Dalam mengukur tingkat pemberian reward diperlukan indikator-indikator. Berikut adalah indikator reward menurut (Kadarisman,2019) menjelaskan beberapa indikator reward antara lain, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan

Suatu bentuk ganjaran yang paling mudah dilakukan, karena hanya berupa katakata seperti baik sekali, bagus, atau dapat berupa kata-kata yang bersifat sugestif “Lain kali hasilnya pasti akan lebih bagus lagi” dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Penghormatan

Reward (ganjaran) yang berupa penghormatan ini dapat berbentuk dua macam pula. berbentuk semacam penobatan, yaitu penerima manfaat yang mendapat ganjaran mendapat kehormatan diumumkan didepan teman-temannya.

3. Hadiah

Hadiah ialah reward (ganjaran) yang diberikan dalam bentuk barang.

4. Tanda penghargaan

Tanda penghargaan adalah bentuk reward yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan yaitu dengan memberi nilai yang bagus.

5. Promosi

Promosi jabatan adalah perkembangan karyawan ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar.

Karena akan ada tanggung jawab yang lebih besar, karyawan yang ingin mengajukan promosi harus menunjukkan kontribusi dan pencapaian terbaiknya agar bisa dipertimbangkan untuk naik jabatan.

2.5.4 Tujuan Reward

Tujuan dari sistem penghargaan adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan berkualitas dan untuk memelihara struktur bayaran yang adil secara internal dan kompetitif secara eksternal (Moorhead & Griffin, 2013). Sedangkan Ivancevich (2000) membagi tujuan dari program reward menjadi 3 tujuan utama, antara lain:



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
- 3) Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

2.5.5 Jenis Jenis Reward

Menurut Ivancevich (2000) reward dapat diklarifikasikan kedalam ke dalam dua kategori luas, yaitu: reward intrinsik dan reward ekstrinsik. Baik reward intrinsik maupun ekstinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan.

1) Reward Intrinsik

Reward intrinsik didefinisikan sebagai penghargaan yang diatur sendiri atau penghargaan yang berasal dari dalam diri sendiri. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas atau terima kasih, dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik. Bentuk dari penghargaan intrinsik antara lain:

a) Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas, dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian (Achievement)

Pencapaian merupakan penghargaan yang dari dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan menantang. Sebagian orang mencari sasaran yang sulit sementara yang lainnya cenderung untuk mencari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sasaran yang lebih mudah atau umum. Akan tetapi, perbedaan individual seperti itu tetap harus dipertimbangkan sebelum mencapai kesimpulan mengenai pentingnya penghargaan pencapaian.

c) Otonomi (Autonomy)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

d) Pertumbuhan Pribadi (Personal Growth)

Dengan mengembangkan kemampuan, seseorang mampu untuk memaksimalkan atau setidaknya memuaskan potensi keterampilan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

2) Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik merupakan penghargaan yang datang dari luar seseorang atau penghargaan yang diberikan oleh orang lain terhadap seseorang. Bentuk penghargaan ekstrinsik dapat berupa:

- a) Gaji dan Upah
- b) Tunjangan Karyawan
- c) Penghargaan Intrapersonal
- d) Promosi



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2015) dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, Robbins mengemukakan sebuah model keterkaitan antara budaya kerja dan kepuasan kerja yaitu budaya yang kuat akan mengantarkan kepada kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, budaya yang lemah akan membawa karyawan kepada kepuasan kerja yang rendah pula.

2.6.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Sesungguhnya antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Hasibuan (2019)** menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan. Karyawan yang bekerja, apabila pekerjaannya tidak dihargai oleh orang lain atau pimpinannya akan membuat orang tersebut menjadi lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga karyawan tersebut menjadi malas dan lari dari pekerjaannya untuk mencari orang lain yang bisa menerimanya dan menghargainya. Disinilah letak pentingnya seorang pemimpin agar bisa memahami dan mengetahui keadaan karyawan, agar karyawan bekerja maksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.6.3 Pengaruh *Reward* Terhadap Kepuasan Kerja

Pemberian *Reward* merupakan salah satu teknik untuk memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi para pekerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kapasitas organisasi, dan mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang dimaksud dengan tetap mempertahankan lebih banyak pekerja yang mampu berkinerja tinggi (Swansburg,2013).

2.7 Pandangan Islam Terkait Variabel Yang Diteliti

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang sering dilakukan oleh karyawan didalam sebuah organisasi. Kebiasaan ini biasanya telah ditetapkan oleh perusahaan yang mana setiap karyawan wajib melaksanakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Contohnya budaya tepat waktu Rasulullah SAW menjelaskan bahwa waktu adalah sesuatu yang sangat berharga yang tidak boleh diabaikan. Rasulullah SAW memberikan contoh bagaimana beliau menyikapi ketepatan waktu, kemudian diikuti oleh para sahabat beliau. Akhirnya, sahabat menyadari dan terbiasa untuk menghargai waktu.

Qs. At-Taubah Ayat 119:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”.(At-Taubah :119).

Kepemimpinan adalah konsekuensi dari keputusan seseorang untuk menjadi seorang pemimpin, terlepas dari apakah keputusan itu dibuat untuk kepentingan dirinya sendiri, keluarganya, tempat kerjanya, komunitasnya, atau negaranya.

Qs-Shod Ayat 26:

يٰدَاوُدْ اِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا
الْحِسَابِ

Artinya: "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara 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." (Qs Shod: 26).

Reward adalah tanda penghargaan yang diberikan kepada orang yang telah melakukan perbuatan baik, terlepas dari siapa orang itu. Ada berbagai macam penghargaan baik materi maupun non-materi yang tersedia, dan semuanya dirancang dengan tujuan yang sama untuk meningkatkan moral karyawan yang berdedikasi yang telah menunjukkan bahwa mereka pantas mendapatkan pengakuan. Karena fakta bahwa itu adalah komponen bawaan dari sifat manusia bagi mereka yang telah melakukan pekerjaan baik untuk diberi penghargaan karenanya, sangat penting untuk mereka yang sedang dalam posisi untuk melakukannya. Jika benar-benar nama mereka tertulis di Al-Qur'an, maka Tuhan akan memuji mereka untuk perilaku terpuji yang sudah mereka lakukan dan memberi mereka pahala yang sesuai.

Surat Al-Zalzalah Ayat : 7- 8 :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Artinya: "Barang siapa yang melakukan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasannya) dan barang siapa yang melakukan kejahatan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat balasannya" (Q.S. al Zalzalah 7-8).

Ketika pekerja puas dalam pekerjaannya, mereka menunjukkan potensi tertinggi mereka, yang memastikan bahwa semua kebutuhan terpenuhi. Allah dan Rasul-Nya mengatakan kepada kita untuk memberikan perhatian penuh pada apa pun yang sedang kita kerjakan. Kita harus melakukan ini dengan segenap hati kita. Sebagaimana disebutkan dalam sejumlah ayat yang berbeda di seluruh Al-Qur'an, doktrin Islam menyatakan bahwa seseorang akan diberi pahala atas usahanya jika mereka baik.

Qs.Ibrahim Ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat. (Qs.Ibrahim:7).

Kaitan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Sekarang

Tabel 3
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pranitasari (2021) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Elnusa Duri	Budaya Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (Y)	Budaya kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja
2	Wulan Meri Yani (2016) Universitas Islam Negeri	Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya kerja dan kepemimpinan terhadap	Lingkungan kerja (X1) Budaya Kerja (X2) Kepemimpinan	Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 mengacukan dan menyebutkan sumber:

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

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

3	Sultan Syarif Kasim Riau	kepuasan kerja karyawan pada PT. Petro Papua Energi Duri	(X3) Kepuasan Kerja (Y)	kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan lingkungan kerja, budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Salsabila Triadi (2021) JURNAL MANAJEMEN - VOL. 13 (3)	Pengaruh <i>Reward</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Fine Sinter Indonesia	<i>Reward</i> (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan <i>reward</i> dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Aris Yuda Pratama Jurnal Agrifitia. Vol. 2 ISSN: 2088-7019 (p); 2829-0054 (e) (2022)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kelapa Sawit Sumut	Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (Y)	Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	M. Mustafid (2017) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lkis Pelangi Aksara Yogyakarta	Budaya Kerja (X1) Kepuasan Kerja (Y)	Budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6	Deima Afriyanti (2015) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Motivasi dan Budaya kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Suka Fajar (Mitsubishi Motor) Soekarno Hatta Pekanbaru	Motivasi (X1) Budaya Kerja(X2) Kepuasan Kerja (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian sebelumnya direplikasi dalam studi terbaru, yang berfokus pada kesopanan di tempat kerja. Penelitian awal dapat dibedakan dari penelitian modern dengan menggunakan faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

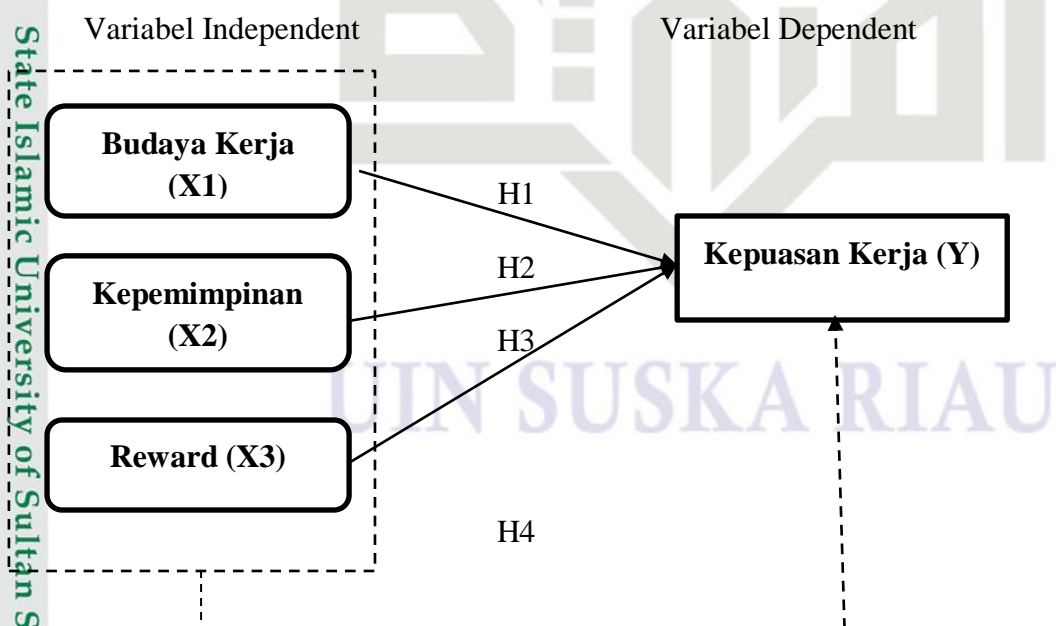
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

penelitian yang berbeda, seperti jenis organisasi yang bertanggung jawab untuk melakukan penelitian dan jumlah waktu yang telah berlalu sejak pengumpulan data dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti memperhitungkan dampak dari Budaya kerja, kepemimpinan, dan *reward* terhadap tingkat kepuasan kerja dan yang dialami PT. Putra Riau Kemari.

2.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual eksperimen pemikiran, juga dikenal sebagai kerangka pemikiran, adalah teknik penting untuk memecahkan masalah penelitian dan membuat hipotesis penelitian dalam bentuk bagged alur dengan penjelasan kualitatif tambahan (Sugiyono,2017). Mengingat apa yang telah dibahas sampai saat ini, rangkaian latihan mental berikutnya dapat disederhanakan hingga ke premis teoretis yang mendasarinya.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putra Riau Kemari.



Sumber: Robbins And Jugde 2015

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Keterangan :

- : Pengaruh Secara Parsial
 - - - - - → : Pengaruh Secara Simultan

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Dalam perjalanan penyelidikan ini, faktor dependen dan independen dipertimbangkan dan digunakan,

1. Variabel Terikat/*Dependen*

Aspek sistem ini adalah fokus utama penelitian. Istilah "kriteria" dan "konsekuensi" adalah contoh nama yang lebih besar yang dapat digunakan untuk merujuk ke variabel dependen. Sepanjang penelitian ini, variabel independen disusun kembali sebagai variabel dependen, dan definisi variabel dependen disempurnakan untuk mencakup variabel yang bertindak sebagai faktor atau sumber faktor independen kepuasan kerja.

(Sugiyono,2017).

2. Variabel Bebas/*Independen*

Variabel dependen (Y) dihasilkan dari variabel independen (X) yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan (Sugiyono,2017).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

Budaya Kerja (X1)

Kepemimpinan (X2)

Reward (X3)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 4
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,2019)	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja (Hasibuan,2019)	Likert
2	Budaya Kerja (X1)	Budaya kerja merupakan pernyataan filosofi yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. (Meoljono,2013)	1. Konsisten 2. Efisien Efektif 3. Memberikan pelayanan yang baik & ramah 4. Bekerja Keras. (Meoljono,2013)	Likert
3	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dan kelompok (Kartono, 2017)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional (Kartono,2017)	Likert

© 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

4	<i>Reward</i> (X3)	<i>Reward</i> adalah semua bentuk return balik financial maupun non financial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. (Kadarisman, 2019)	1. Pujian 2. Penghargaan 3. Hadiah 4. Tanda Penghargaan 5. Promosi (Kadarisman, 2019)	Likert
---	--------------------	--	--	--------

2.1 Hipotesis

Variabel penelitian adalah Y yang berarti kepuasan kerja, dan X1 yang berarti budaya kerja, X2, kepemimpinan dan X3 yang berarti *reward*. Hipotesis berikut diajukan oleh penelitian ini atas dasar praktik mapan dan cara berpikir yang datang sebelum mereka :

Hipotesis 1

H₀ : Diduga Budaya kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

H_a : Diduga Budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

Hipotesis 2

H₀ : Diduga Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

H_a : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hipotesis 3

H₀ : Diduga *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

H_a : Diduga *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

Hipotesis 4

H₀ : Diduga Budaya kerja, Kepemimpinan dan *Reward* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.

H_a : Diduga Budaya kerja, Kepemimpinan dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Riau Kemari.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penelitian ini dilakukan di perusahaan dengan nama PT. Putra Riau Kemari (PRK) Duri yang berada di wilayah kabupaten bengkalis dan terletak di Jl. Inpres no. 27. penelitian ini dilakukan sejak bulan Oktober 2022 dan berlanjut hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif dan kualitatif berupa deskripsi numerik dan bergambar item penelitian diperoleh dari PT. Putra Riau Kemari untuk keperluan penelitian ini. Kedua jenis data digunakan dalam analisis. penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumber informasinya.

3.2.1 Data Primer

Mustafa (2013) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subjek penelitian). Dalam penelitian ini, data dari keterangan korespondensi baik melalui pengisian kuesioner maupun hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

3.2.2 Data Sekunder

Mustafa (2013) data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitian. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui dokumen, catatan atau data yang disajikan pihak lain.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Informasi untuk penelitian ini diperoleh oleh peneliti dengan menggunakan berbagai macam pendekatan, termasuk observasi, wawancara dan kuesioner.

3.3.1 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuisisioner merupakan alat pengumpul data yang efisien jika peneliti tahu pasti variabel yang akan di ukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari para responden..

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kategori luas yang mencakup item atau subjek yang dipilih akademisi untuk diselidiki untuk mendapatkan generalisasi dari penelitian mereka sendiri. Menurut penelitian **Sugiyono (2017)** yang menjadi populasi sampel penelitian adalah seluruh staf di PT Putra Riau Kemari.

3.4.2 Sampel

Penelitian menggunakan metode sensus untuk mengidentifikasi sampel yang akan mereka analisis, berarti bahwa jika ada kurang dari 100 orang dalam sampel, semua individu tersebut diharuskan untuk ambil bagian. Pengambilan sampel memberikan gambaran tentang ukuran dan komposisi populasi yang khas. Dalam kebanyakan kasus, ini terjadi ketika hanya ada sedikit orang yang tinggal di suatu daerah. Dalam studi khusus ini, sampelnya adalah seluruh

anggota pekerja di PT Putra Riau Kemari.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Metode analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2014) metode analisi deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisisioner. Data akan dikatakan valid jika data yang dilaporkan dengan hasil yang diperoleh sama oleh peneliti. Sehingga, kuisisioner akan dikatakan valid jika setiap pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
2. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) menyatakan Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dapat dikatakan reliabel (layak) apabila cronbach"s alpha $> 0,60$ dan jika cronbach"s alpha $< 0,60$, maka dikatakan tidak reliabel.

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.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika distribusi data normal atau mendekati normal. cara mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melihat grafik normal probability plot (p-plot).

Ghozali (2018) menyatakan bahwa pengujian dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot (p-plot), dimana grafik normal probability plot (p-plot) ini membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar dalam pengambilan keputusan menggunakan analisis grafik ini yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

- a. Nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$, maka terdapat gejala multikolinieritas
- b. Nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013), menyatakan bahwa Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Disebut Homoskedastisitas apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, dan apabila berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji grafik Scatter Plot dan apabila hasil pengujiannya tidak terdapat pola yang jelas serta ada titik meyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, berarti variabel tidak heterokedastisitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang dikenal sebagai regresi linier harus digunakan jika dihipotesiskan bahwa variabel dependen penelitian terhubung ke satu atau lebih variabel independen.

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

Y	=	Price to Book Value (Kepuasan Kerja)
a	=	Konstanta
b ₁ - b ₄	=	Koefisien regresi untuk variabel-variabel independen
X ₁	=	Budaya Kerja
X ₂	=	Kepemimpinan
X ₃	=	Reward
e	=	Error (Variabel pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju = 5
S	: Setuju = 4
C	: Cukup = 3
TS	: Tidak Setuju = 2
STS	: Sangat Tidak Setuju

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (uji t)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen. Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Rumus penentuan t tabel dengan tingkat signifikan sebesar 5% uji dua pihak antara lain:

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 ; 0,05/2$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ dan t hitung $< t$ tabel, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan (uji f)

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Uji F atau uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau join mempengaruhi variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05, untuk menentukan F tabel maka dapat dilihat dengan formula:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas

1 = Konstan

Adapun kriteria untuk mengambil keputusan terkait uji secara bersama-sama (simultan) antara lain:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.9.3 Koefisien Determinasi

Ghozali (2018) menyatakan bahwa Koefisien determinasi (R^2) ialah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan

PT. PUTRA RIAU KEMARI adalah perusahaan yang bergerak di bidang Konstruksi, Perdagangan, Industri, Pertambangan (Minyak dan Gas), Transportasi darat dan Jasa. Didirikan pada tahun 2006, adalah berdasarkan nomor sertifikat.

PT. PUTRA RIAU KEMARI merupakan transformasi dari CV. PUTRA RIAU KEMARI dan telah melaksanakan berbagai pekerjaan konstruksi, Limbah, Perawatan Overhead Crane, Bengkel Pengembangan, Sistem Penerangan Jalan, Instalasi Tower dan lain-lain. Berdomisili di Duri, Riau - Indonesia, PT. PUTRA RIAU KEMARI terus meningkatkan kompetensi unggulan dalam setiap kegiatan.

Peningkatan kualitas pelayanan selalu dilakukan untuk memberikan kepuasan maksimal kepada semua klien. Peningkatan tersebut dilakukan melalui berbagai upaya antara lain melalui peningkatan sistem manajemen mutu sesuai dengan persyaratan standar internasional ISO 9001:2015. Perusahaan juga membuktikan komitmennya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan ramah lingkungan sesuai standar OHSAS 18001:2007.

PT. PUTRA RIAU KEMARI menghargai dan berterima kasih atas kepercayaan bisnis kami mitra dan masyarakat terhadap kinerja PT. PUTRA RIAU KEMARI bersama dan akan terus berkarya secara optimal dengan memberikan inovasi-inovasi untuk kemajuan bersama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.2 Visi dan Misi PT Putra Riau Kemari

Menjadikan PT. PUTRA RIAU KEMARI sebagai perusahaan yang berdaya saing tinggi dan berkelanjutan tumbuh dan mampu memberikan kontribusi besar bagi pembangunan daerah, dan menjadi mampu bersaing secara nasional melalui kompetensi tinggi yang berkelanjutan. Melalui komitmen terhadap CSR (corporate social responsibility) dan Good Corporate Governance (GCG).

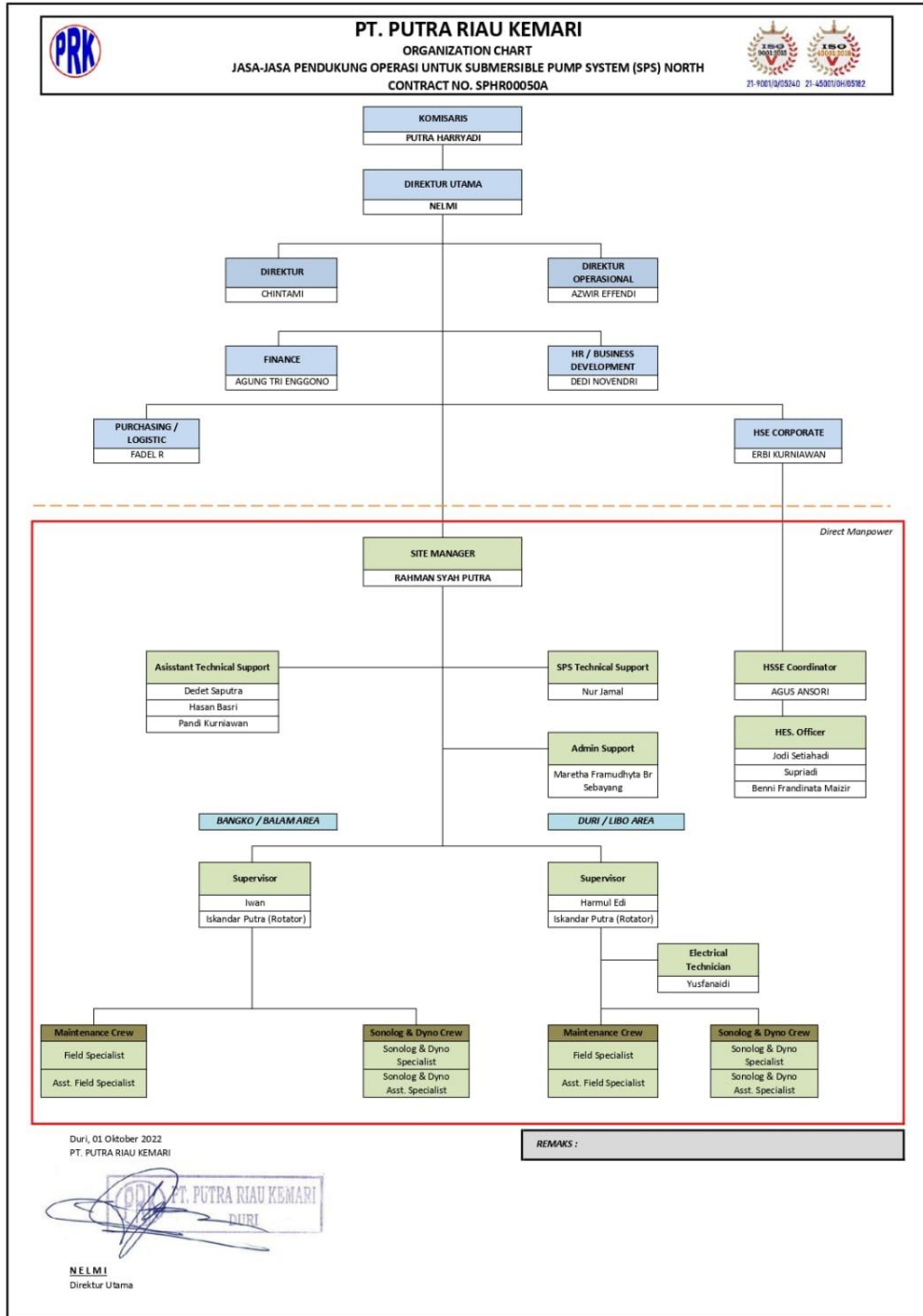
Misi kami adalah untuk menawarkan layanan terbaik di setiap disiplin profesional kami, sesuai dengan praktik hukum, kode etik dan integritas, dengan demikian mengembangkan tim kami dan menyediakan platform terdepan untuk melayani lingkungan binaan dan khususnya, Klien kami yang berharga.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk lebih lanjut dapat mengunjungi situs ini untuk mempelajari lebih lanjut tentang PT Putra Riau Kemari dengan memperhatikan struktur organisasi perusahaan ini. Struktur organisasi dapat berfungsi dengan baik apabila didukung oleh kerjasama yang kuat dan langgeng antara atasan dan bawahan dengan seluruh instansi terkait, dunia usaha, dan organisasi pemerintah. Agar kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan bagan di bawah ini yang menjelaskan pembagian tugas dan tanggung jawab yang berbeda pada masing-masing departemen dan unsur pelaksana lainnya, diperlukan tanggung jawab yang besar untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

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

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Putra Riau Kemari Duri



Sumber: PT Putra Riau Kemari, 2023

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.4 Uraian Tugas

Dari struktur organisasi tersebut, terdapat pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab yang diemban dari setiap divisi. Hal ini untuk memperlancar serta mempermudah jalannya pekerjaan dalam aktifitas sebuah perusahaan. Adapun dari struktur diatas dapat dijelaskan beberapa item penting mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab yang antara lain sebagai berikut :

1. Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi.
2. Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu lembaga perusahaan pemerintah, swasta, atau lembaga.
3. Finance adalah pekerjaan yang berkaitan dengan pengaturan dan pengelolaan keuangan di sebuah perusahaan mereka bekerja mengawasi keluar masuknya dana perusahaan, serta memperbaiki alokasi dana tersebut dan sistem keuangannya jika terjadi kendala
4. Human Resource Development adalah komponen yang penting dari bisnis apapun, terlepas dari besarnya perusahaan. HRD juga bertugas memaksimalkan produktivitas karyawan serta melindungi perusahaan dari masalah apapun yang mungkin timbul dalam angkatan kerja.
5. Logistik bertugas membina dan menyelenggarakan manajemen logistik yang meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perawatan,

persediaan barang, perbekalan umum, peralatan, fasilitas dan konstruksi, serta angkutan.

6. Humas adalah praktik mengelola penyebaran informasi antara individu atau organisasi dan masyarakat. Humas dapat mencakup sebuah organisasi atau individu yang mendapatkan eksposur ke khalayak mereka menggunakan topik kepentingan publik, press release dan berita yang tidak memerlukan pembayaran langsung
7. Sps Supervisor bertugas untuk menguasai pengetahuan dibidang SPS dan pemakaian alat-alat ukur listrik, mampu membaca gambar rangkaian listrik, melakukan pengawasan semua pekerjaan memimpin seluruh crews.

© 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.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Riau Kemari. Semakin tinggi budaya kerja seorang karyawan maka kepuasan yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Riau Kemari. Semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan.
3. Secara parsial *reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Riau Kemari. Semakin tinggi *reward* yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan pada karyawan.
4. Budaya kerja, kepemimpinan dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putra Riau Kemari. Adapun besaran pengaruhnya yaitu 80,6% sedangkan sisanya 19,4% dipengaruhi oleh variabel lainya yang tidak diteliti.



6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi HRD PT. Putra Riau Kemari meninjau kembali dan memberikan perhatian terhadap karyawan dengan baik dengan meningkatkan budaya. Agar terciptanya ekosistem kerja yang sehat dan nyaman.
2. Diharapkan kepada perusahaan hendaknya melakukan memberikan *reward* kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa puas dan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya, dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahan.
- Dessler. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers .
- Foehary. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Jakarta: Cetakan kedua, PT Bumi Aksara
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irfham, Fahmi. 2016. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Dago Wisata Internasional Bandung. *Jurnal Maksipreneur Vol. IV No.2*
- Kadarisman, M. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Moeljono, Djokosantoso. 2013. *Budaya Kerja dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Noor, J. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Renaldy, Syafiq. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bank BCA
- Rizai, V., & Deddy, M. (2015). *Kepimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.
- Silit. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiarto. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Primatexco Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Isamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Suhyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif). Bandung : Alfabeta.
- Suhyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media, Bogor.
- Suwatno & Priansa D. J 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swansburg, Russel 2013. Pengaruh motivasi dan *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan bagian office rumah sakit bogor medical center.
- Tafyaman. 2016. *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset.
- Trang, Dewy Sandy, 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, Universitas Sam Ratulangi Manado (Vol. 1 No.3 september 2013)
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being. *Work and Occupations*, Vol 0 (0): 1-33 DOI: 10.1177/073088841769723.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

LAMPIRAN**No Responden:****KUISIONER PENELITIAN****PENGARUH BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA RIAU KEMARI DURI**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan hormat,

Saya Putri Rahmadani seorang Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diluangkan, saya ucapkan terima kasih.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
4. Lama Bekerja : 1 – 2 Tahun < 1 Tahun
 : 5 Tahun > 5 tahun
5. Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 : D3 S1 S2

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan benar sebelum Bapak/Ibu menjawabnya
2. Mohon diberi tanda *checklist* (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Jawaban Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
 - a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
 - b. Tidak Setuju (TS) = 2
 - c. Cukup Setuju (C) = 3
 - d. Setuju (S) = 4
 - e. Sangat Setuju (SS) = 5
3. Data Bapak/Ibu dan semua Informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan jawaban sebenarnya.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
	Setiap tugas yang diberikan kepada saya, dapat diselesaikan secara baik menimbulkan rasa puas.					
	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya.					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.					
	Setiap tugas yang diberikan kepada saya ,apabila terselesaikan dengan baik terasa menyenangkan.					
	Saya merasa tidak bosan dalam melakukan pekerjaan.					

2. BUDAYA KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya selalu menyadari akan pentingnya disiplin kerja.					
2.	Saya selalu patuh terhadap semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
	Saya selalu mengikuti kebijakan yang diberikan oleh perusahaan.					
	Saya selalu ramah terhadap atasan dan sesama karyawan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. KEPEMIMPINAN (X2)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
	Pemimpin saya bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi					
	Pemimpin saya mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai rencana yang akan dilakukan.					
	Pemimpin saya selalu memotivasi bawahan dalam melakukan pekerjaan.					
	Pemimpin saya mampu bertanggung jawab dalam mengambil resiko					
5.	Pemimpin saya selalu bersikap terbuka dalam menerima kritikan/saran dari karyawan					

4. REWARD (X3)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
	Tunjangan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan saya					
	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang (Promosi) apabila saya berprestasi					
	Saya mendapatkan imbalan tambahan diluar gaji					
	Penghargaan yang diberikan mendorong saya untuk disiplin dalam bekerja.					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Responden	Kepuasan Kerja (Y)					Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	4	4	5	4	22
2	4	4	5	4	4	21
3	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	5	5	22
5	4	4	5	4	4	21
6	4	5	4	4	5	22
7	4	5	5	4	4	22
8	5	4	4	5	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	2	3	1	1	1	8
11	5	4	4	4	5	22
12	4	5	5	4	5	23
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	4	4	5	22
15	5	5	5	4	5	24
16	4	4	4	4	5	21
17	3	5	4	5	5	22
18	1	1	2	2	2	8
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	5	4	22
21	5	4	4	4	3	20
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	5	5	4	22
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	5	5	5	23
26	5	4	4	4	5	22
27	4	5	4	4	5	22
28	4	5	5	4	4	22
29	4	4	5	3	5	21
30	4	5	3	4	4	20
31	4	4	5	3	5	21
32	5	4	4	5	3	21
33	5	4	4	5	5	23
34	4	4	4	5	5	22
35	4	5	5	4	5	23
36	4	4	4	5	5	22
37	5	4	4	5	3	21
38	4	4	5	5	3	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

39	4	3	4	4	4	19
40	4	4	4	5	3	20
41	4	5	5	5	5	24
42	4	4	5	5	5	23
43	4	4	4	5	4	21
44	4	5	4	5	4	22
45	5	4	5	5	5	24
46	4	4	5	5	5	23
47	4	4	5	4	5	22
48	4	3	5	4	4	20
49	5	4	4	4	4	21
50	5	5	5	5	5	25
51	5	4	5	5	4	23

VARIABEL BUDAYA KERJA (X1)

Responden	Budaya Kerja (X1)					Total.X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	4	4	5	5	23
3	5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	4	4	19
5	3	4	4	4	5	20
6	5	4	4	5	3	21
7	5	4	4	5	5	23
8	5	4	4	5	2	20
9	4	4	4	3	5	20
10	1	2	2	3	1	9
11	4	5	4	5	5	23
12	5	5	5	4	4	23
13	5	5	5	4	4	23
14	5	5	4	5	5	24
15	4	3	5	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	4	23
18	2	1	1	1	2	7
19	4	4	5	4	4	21
20	4	4	5	5	4	22
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	3	4	3	18
23	4	4	5	5	4	22
24	4	4	5	4	5	22
25	5	4	4	5	5	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

26	5	5	4	4	4	22
27	4	4	5	5	5	23
28	4	4	4	5	4	21
29	5	5	5	4	4	23
30	5	5	5	4	4	23
31	4	5	5	4	5	23
32	4	4	4	4	4	20
33	5	4	4	5	5	23
34	5	4	4	5	5	23
35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	5	4	4	21
37	4	4	3	5	4	20
38	4	4	5	4	4	21
39	5	4	4	4	5	22
40	4	5	5	4	4	22
41	4	4	4	5	5	22
42	4	3	4	5	4	20
43	4	5	5	4	4	22
44	4	4	5	4	5	22
45	4	5	5	4	4	22
46	5	5	4	4	4	22
47	4	4	5	4	5	22
48	4	5	5	5	3	22
49	4	4	5	5	5	23
50	5	5	5	4	4	23
51	4	5	4	4	4	21

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X2)

Responden	Kepemimpinan (X2)					Total.X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	5	4	5	5	23
2	5	5	4	4	4	22
3	4	5	5	5	5	24
4	4	3	5	5	4	21
5	5	4	3	5	4	21
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	5	5	4	22
8	5	4	4	4	4	21
9	4	4	4	5	4	21
10	2	3	3	1	1	10
11	4	4	4	4	4	20
12	4	5	4	4	5	22

13	4	5	4	4	5	22
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	4	23
18	1	1	1	2	2	7
19	5	5	4	4	5	23
20	5	4	4	4	4	21
21	4	4	5	4	4	21
22	4	4	5	5	4	22
23	4	5	4	4	5	22
24	4	5	5	5	5	24
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	5	5	4	22
27	4	5	5	4	4	22
28	3	4	5	5	4	21
29	4	3	5	5	3	20
30	4	5	5	4	5	23
31	5	5	4	4	5	23
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	5	4	22
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	4	4	5	23
37	5	4	5	4	3	21
38	4	4	5	4	4	21
39	4	4	4	4	4	20
40	4	3	5	5	3	20
41	5	4	5	4	4	22
42	4	4	5	4	4	21
43	4	4	5	5	4	22
44	4	5	4	4	5	22
45	5	4	4	5	4	22
46	5	4	5	5	4	23
47	4	5	5	4	5	23
48	4	4	4	4	5	21
49	4	5	4	3	5	21
50	5	5	4	4	5	23
51	5	4	4	4	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

VARIABEL REWARD (X3)

Responden	Reward (X3)					Total.X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	5	4	5	22
5	4	4	3	3	5	19
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	4	4	4	4	5	21
10	1	2	3	1	1	8
11	4	4	4	4	4	20
12	5	4	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	3	4	4	18
15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	4	23
18	2	1	1	2	2	8
19	4	4	5	5	4	22
20	3	4	5	5	5	22
21	4	4	5	5	4	22
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	4	5	5	21
28	5	4	5	5	5	24
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	4	23
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	4	4	23
34	4	5	4	4	5	22
35	5	5	4	4	5	23
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	5	5	4	22
38	4	4	3	5	4	20

39	4	3	3	4	4	18
40	4	4	4	5	5	22
41	5	4	5	5	4	23
42	5	4	4	5	4	22
43	5	4	4	5	5	23
44	5	4	4	4	5	22
45	4	4	5	5	5	23
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	5	5	4	24
48	4	5	5	5	5	24
49	4	4	4	4	3	19
50	4	5	4	4	4	21
51	5	4	4	5	4	22

Lampiran Uji Statistik

1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X1	X1.1	0,799	0.2329	Valid
	X1.2	0,801	0.2329	Valid
	X1.3	0,779	0.2329	Valid
	X1.4	0,695	0.2329	Valid
	X1.5	0,712	0.2329	Valid
X2	X2.1	0,773	0.2329	Valid
	X2.2	0,790	0.2329	Valid
	X2.3	0,698	0.2329	Valid
	X2.4	0,719	0.2329	Valid
	X2.5	0,804	0.2329	Valid
X3	X3.1	0,828	0.2329	Valid
	X3.2	0,853	0.2329	Valid
	X3.3	0,798	0.2329	Valid
	X3.4	0,792	0.2329	Valid
	X3.5	0,802	0.2329	Valid
Y	Y1.1	0,746	0.2329	Valid
	Y1.2	0,728	0.2329	Valid
	Y1.3	0,794	0.2329	Valid
	Y1.4	0,746	0.2329	Valid
	Y1.5	0,761	0.2329	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

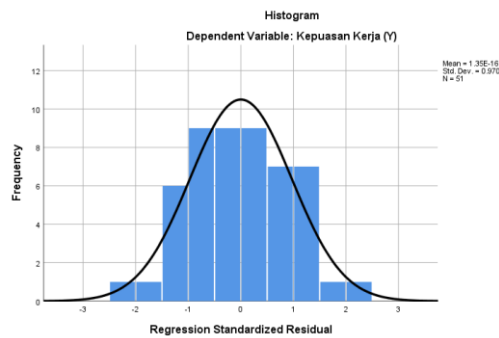
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

2. Uji Reabilitas

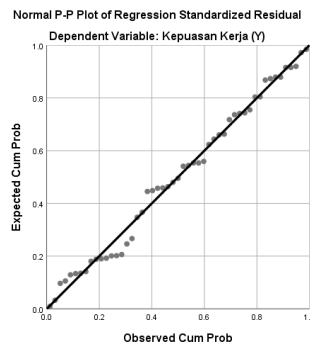
Variabel	Cronbach Alpha	Tanda	Hasil Realibilitas	Keterangan
Y	0,809		0,60	Reliabel
X1	0,813		0,60	Reliabel
X2	0,814		0,60	Reliabel
X3	0,873		0,60	Reliabel

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas Histogram



b. Uji Normalitas P-Plot



c. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja (X1)	.246	4.068
	Kepemimpinan (X2)	.234	4.276
	Reward (X3)	.383	2.613

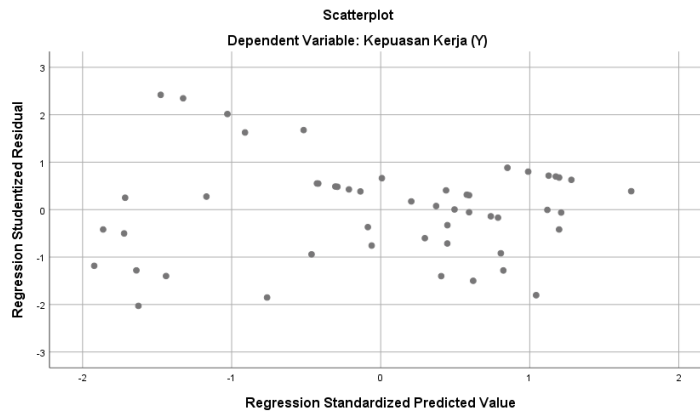
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.963	1.427		.675	.503
	Budaya Kerja (X1)	.310	.125	.312	2.483	.017
	Kepemimpinan (X2)	.338	.133	.328	2.544	.014
	Reward (X3)	.314	.095	.335	3.324	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

f. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.963	1.427		.675	.503
	Budaya Kerja (X1)	.310	.125	.312	2.483	.017
	Kepemimpinan (X2)	.338	.133	.328	2.544	.014
	Reward (X3)	.314	.095	.335	3.324	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



g. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.433	3	122.144	70.078	.000 ^b
	Residual	81.920	47	1.743		
	Total	448.353	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Reward (X3), Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

h. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904 ^a	.817	.806	1.320	1.608

a. Predictors: (Constant), Reward (X3), Budaya Kerja (X1), Kepemimpinan (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 r untuk df = 1 - 50

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



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

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

: B-2185/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/3/2023 Pekanbaru, 07 Maret 2023 M
: Biasa 14 Sya'ban 1444 H.
: -
: **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Putri Rahmadani
N I M : 11970123775
J u r u s a n : Manajemen
S e m e s t e r : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan

Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,



Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



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

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

B-1942/Un.04/F.VII/PP.00.9/2/2023

Pekanbaru, 21 Februari 2023 M
30 Rajab 1444 H

Biasa

Izin Riset

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Putra Riau Kemari
Di Tempat

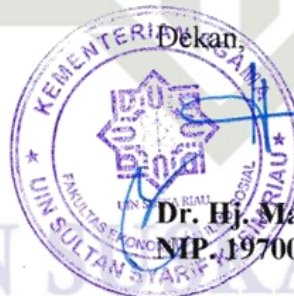
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Putri Rahmadani
NIM. : 11970123775
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Kerja, kepemimpinan dan Reward terhadap Kepuasan Kerja"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



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

Cipta Dilindungi Undang-Undang

Jilid yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Penelitian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Jilid yang 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



SURAT KETERANGAN

No. 09.044/PRK/HR-SKet/III/2023

Dasarkan Surat Nomor : B -1942/Un.04/F./PP/00.9/2/2023 Tanggal 21 february 2023 M/30 Rajab 1444 H Perihal Persetujuan Penelitian Mahasiswa

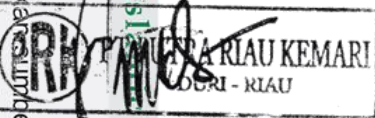
Dengan ini menerangkan bahwa nama dibawah ini:

Nama : Putri Rahmadani
 NIM : 11970123775
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

Mahasiswa Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau, telah selesai melakukan penelitian di PT. PUTRA RIAU KEMARI mulai tanggal 01 Desember 2022 sampai dengan tanggal 13 Maret 2023.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sepenuhnya atas perhatiannya dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Duri, 16 Maret 2023
 PT. PUTRA RIAU KEMARI



DEDI NOVENDRI
 HRM

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

UIN SUSKA RIAU



BIOGRAFI PENULIS

Nama lengkap Putri Rahmadani, lahir di Duri pada tanggal 04 Januari 2000 Merupakan anak dari Ayah Bustiar dan Ibu Leli Deswita S.Ag serta merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2005 di TK Aisyiyah 2 Mandau Duri. Kemudian di tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikan ke SDN 042 Duri Barat lulus pada tahun 2012. Lalu pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Mandau dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMKS KORPRI Duri dan dinyatakan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Jurusan S1 Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bengkalis pada bulan Januari-Maret tahun 2022. Dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sam- Sam Kandis Kabupaten Siak pada bulan Juli-Agustus tahun 2022. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Putra Riau Kemari Duri”**. Dimana pada tanggal 27 Januari 2023 penulis mengikuti Ujian Seminar Proposal, kemudian pada tanggal 09 Maret 2023 penulis mengikuti Ujian Komprehensif. Dan akhirnya pada tanggal 26 Juni 2023 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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