

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh**

**Gusmila Santika Sibuea**

**NIM. 11970123645**

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

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**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.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
(DPMPTSP) PROVINSI RIAU**

*Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh**

**Gusmila Santika Sibuea**

**NIM. 11970123645**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : GUSMILA SANTIKA SIBUEA  
NIM : 11970123645  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING



Dr. HARIZA HASYIM, SE, M.Si  
NIP. 19760910 200901 2 003

MENGETAHUI

KETUA PRODI SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE, MM  
NIP. 19720313 200701 2 018



DEKAN  
KEMENTERIAN DEK  
UIN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UIN SUSKA RIAU

DR. H. MAHARNI, SE, M.M  
NIP. 19700626 199903 2 001



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Gusmila Santika Sibuea  
NIM : 11970123645  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau  
Tanggal Ujian : 26 Juni 2023

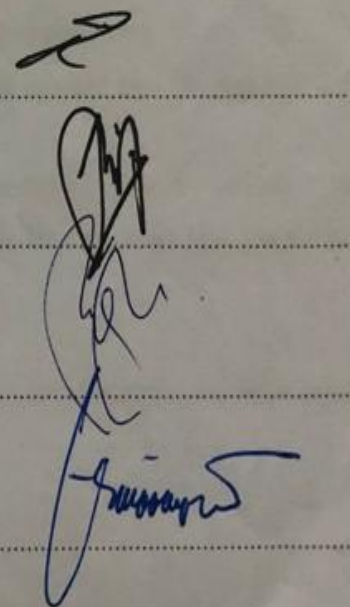
### Tim Penguji

Ketua  
Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Sekretaris  
Hijratul Aswad, S.E., M.Ak

Penguji I  
Qomariah Lahamid, SE, M.Si

Penguji II  
Tasriani, S.Ag., M.Ag



.....  
.....  
.....  
.....

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Gusmila Santika Sibea  
NIM : 11070123645  
Tempat/Tgl. Lahir : Kebun Durian, 15 Agustus 2001  
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Dinas Perencanaan noda dan  
Pelayanan Terpadu saw Pintu (DPMPSTP) Provinsi Riau.

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, 11 Juli 2023.  
Yang membuat pernyataan  
  
Gusmila Santika Sibea  
NIM: 11070123645



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau**

Oleh:

**Gusmila Santika Sibuea**  
**NIM.11970123645**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 106 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui  $F_{hitung} \text{ sebesar } (120,396) > F_{tabel} (3,93)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya secara simultan atau bersamaan budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 70% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja***


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## KATA PENGANTAR

*Assalamu"alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Alhamdulillahirabbil"alamin*, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau*" yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawāt beriringkan salam senantiasa penulis ucapkan kepada Rasulullah *Shallallahu „alaihi wa sallam*, suri tauladannya ummat islam yang telah sukses menyebarkan dakwah dengan berlandaskan al-Qur'an dan as-Sunnah. Semoga kita senantiasa istiqamah dan berpegang teguh padanya hingga akhir hayat, serta dengannya menjadi orang-orang yang selalu mencintai beliau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang teramat kucintai, kusayangi dan kuhormati Ayahku Lazim Sibuea dan Ibuku Emi Suryaneti yang tanpa mengenal lelah menjaga, membesarkan, mendidik dan senantiasa mendoakanku yang terbaik dalam setiap sujudnya. Serta kakak tercinta Lasmi Santika Sibuea yang selalu memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan

skripsi ini dengan baik beserta kedua adik Florida dan Fiky yang banyak memberikan semangat serta doa sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini.

2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak Rachmadi, SE. MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
8. Terimakasih kepada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

9. Bapak Ade Firdaus S.Kom., M.IP selaku Kepala Subbagian Umum DPMPTSP Provinsi Riau, yang telah berkontribusi dan memberikan informasi kepada penulis.
10. Sahabat seperjuangan penulis dalam meraih gelar SE, Venisha yang selalu menemani dan memberikan support tak terhingga.
11. Seluruh teman-teman Manajemen A angkatan 2019 yang sudah menjadi keluarga bagi penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah Subhanahu Wata'ala. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiin.

Pekanbaru, 17 Mei 2023

Penulis,

**GUSMILA SANTIKA SIBUEA**

**NIM. 11970123645**

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 ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kinerja.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3 Penilaian Kinerja.....	15
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	15
2.1.5 Indikator Penilaian Kinerja.....	16
2.2 Budaya Organisasi.....	17
2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	17
2.2.3 Tipe Budaya Organisasi.....	18
2.2.4 Indikator Budaya Organisasi .....	19
2.3 Komitmen Organisasi.....	20
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Organisasi.....	22
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	22
2.4 Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	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.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	23
2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel .....	24
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	24
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi.....	25
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi.....	26
2.6 Penelitian Terdahulu .....	27
2.7 Konsep Kerangka Pemikiran.....	33
2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	34
2.9 Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Lokasi Penelitian.....	37
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	37
3.2.1 Data Primer.....	37
3.2.2 Data Sekunder.....	37
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel .....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Kuesioner.....	38
3.4.2 Wawancara.....	38
3.5 Analisis Data .....	39
3.6 Uji Kualitas Data.....	39
3.6.1 Uji Validitas .....	39
3.6.2 Uji Reabilitas .....	40
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.7.1 Uji Normalitas.....	40
3.7.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.7.4 Uji Autokorelasi.....	41
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.9 Pengujian Hipotesis.....	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

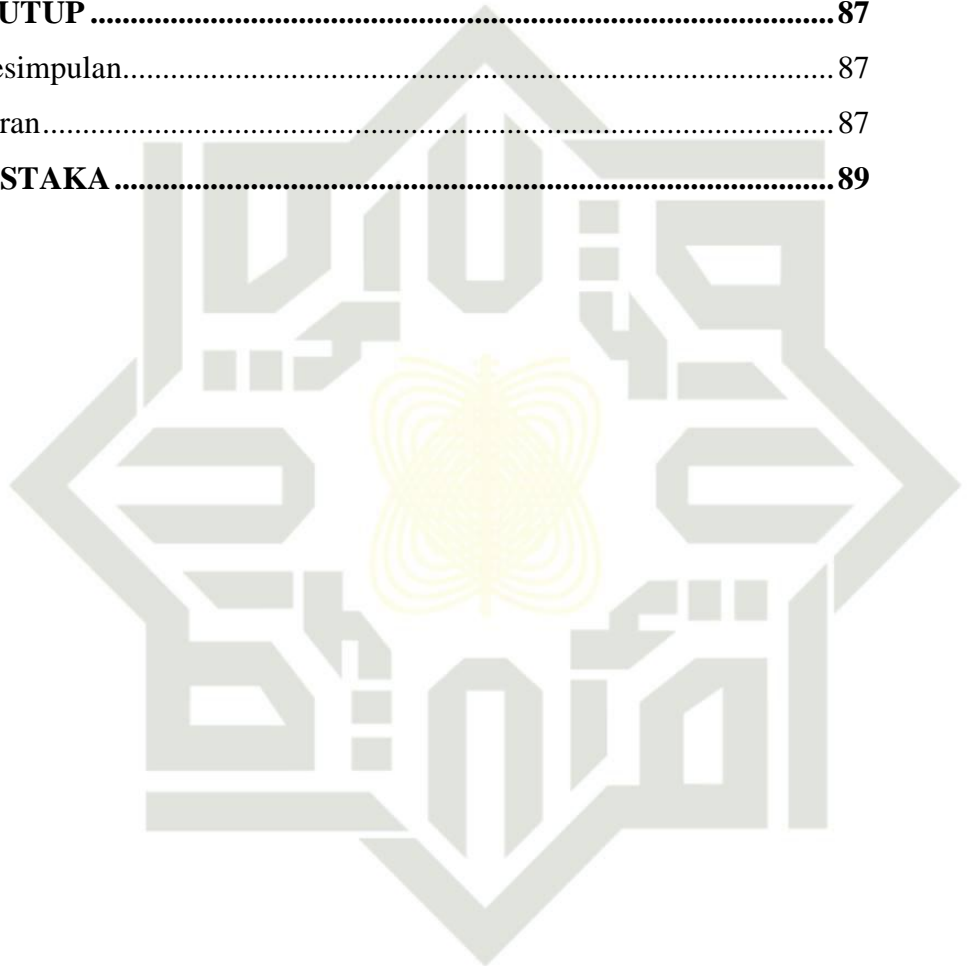
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

3.9.1 Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial).....	43
3.9.2 Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan).....	43
3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah Perkembangan DPMPTSP Provinsi Riau .....	45
4.2 Visi dan Misi .....	47
4.3 Uraian Tugas dan Jabatan .....	47
4.4 Struktur Organisasi.....	59
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>60</b>
5.1 Karakteristik Responden .....	60
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	61
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	62
5.2.1 Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ).....	63
5.2.2 Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> ).....	65
5.2.3 Kinerja (Y).....	67
5.3 Uji Kualitas Data.....	68
5.3.1 Uji Validitas.....	69
5.3.2 Uji Reabilitas .....	71
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	72
5.4.1 Uji Normalitas.....	72
5.4.2 Uji Multikolinearitas.....	74
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	75
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	77
5.5 Analisis Data Penelitian .....	78
5.5.1 Regresi Linear Berganda .....	78
5.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	79
5.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	81
5.5.4 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	82

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
5.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	83
5.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	84
5.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja .....	85
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
6.1 Kesimpulan.....	87
6.2 Saran.....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Unsur Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2020-2023
Tabel 1.2	Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2020-2023
Tabel 1.3	Target Realisasi Perizinan dan Non Perizinan Tahun 2020-2023
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel Penelitian
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja
Tabel 5.8	Rekapitulasi Uji Validitas
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Reabilitas
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas Dengan Kormogolov Smirnov
Tabel 5.11	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas
Tabel 5.12	Rekapitulasi Uji Autokorelasi
Tabel 5.13	Nilai Koefisien Regresi
Tabel 5.14	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Tabel 5.15	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
Tabel 5.16	Koefisien Determinasi

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

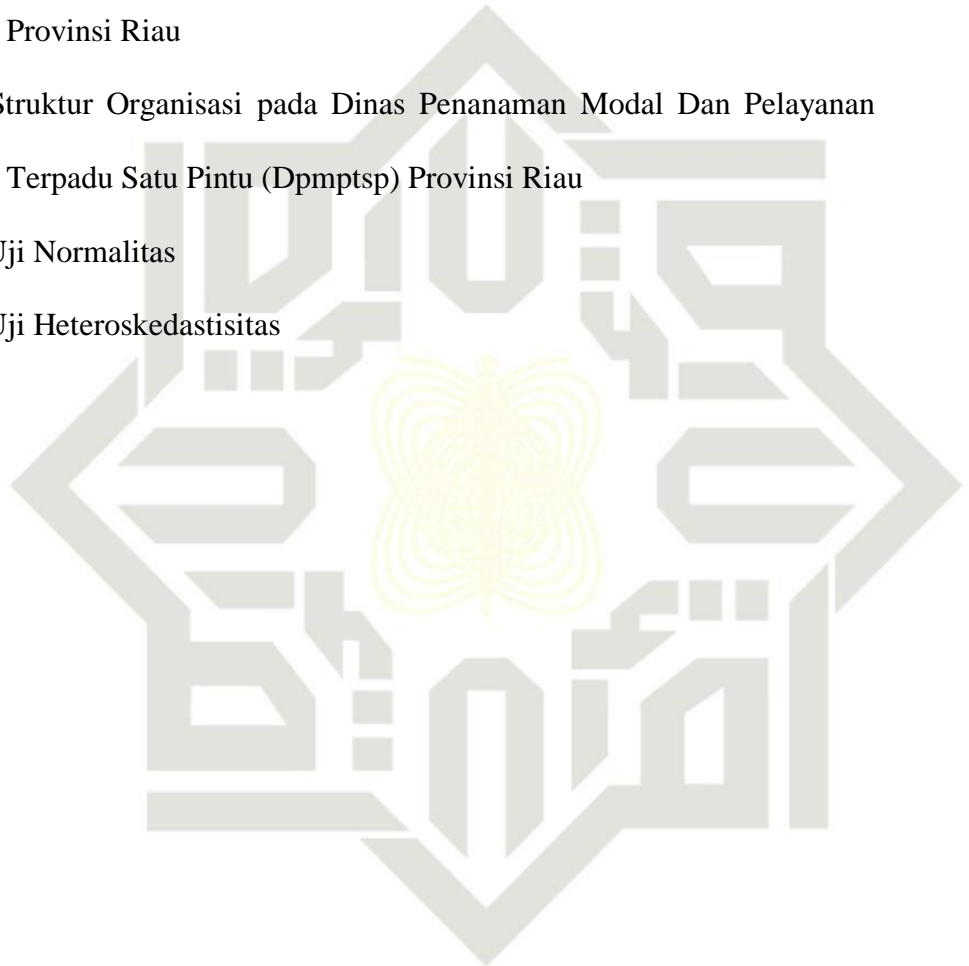
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Provinsi Riau

Gambar 4.1 Struktur Organisasi pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Provinsi Riau

Gambar 5.1 Uji Normalitas

Gambar 5.2 Uji Heteroskedastisitas



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.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Karakter atau perilaku yang dimiliki setiap pegawai dan budaya tempat kerja sama-sama berkontribusi membentuk kekuatan sumber daya manusia dalam organisasi. Perhatian yang besar pada sumber daya manusia diharapkan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja dalam organisasi tempat pegawai tersebut berada. Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada organisasi, oleh karena itu perhatian pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. (Meutia & Husada, 2019:120)

Pegawai terkait erat dengan operasi lembaga instansi karena faktor manusialah yang membuat organisasi berfungsi. Maka dapat dikatakan bahwa kemampuan organisasi untuk berfungsi bergantung pada kemampuan sumber daya manusia ataupun pegawai yang tersedia dalam melaksanakan organisasi. Adanya pegawai maka seluruh kegiatan serta pekerjaan yang tersedia dalam instansi bisa dilakukan, mempunyai substansi serta fungsi untuk semua pihak, baik bagi orang-orang yang ada di organisasi atau di area luar instansi. (Riono *et al*, 2020:139)

Menurut Mangkunegara (2017:67), Kinerja (*job performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai secara individu akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

keseluruhan. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja dari perusahaan tempat dimana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang saat melakukan tugas atau bekerja. Jika tujuan tercapai sesuai dengan standart yang telah ditentukan, kinerja dianggap baik dan memuaskan. Evaluasi kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui hasil kerja pegawai. Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi, maka budaya organisasi harus sangat diperhatikan. Menurut Wibowo (2016:19) Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah tertanam dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakininya. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi seberapa baik anggota organisasi mencapai tujuannya.

Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Shaleh (2018:50) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasasi. Artinya, seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi

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

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

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

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



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi dan memiliki kinerja yang baik.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. .(Dewi & Hasniaty, 2017:92)

Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri, pemerintah telah banyak melakukan berbagai inisiatif untuk memberdayakan pegawai negeri dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kinerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang –Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok –pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau merupakan institusi yang membantu gubernur mempunyai tugas melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan

prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, dan kepastian hukum, melaksanakan perencanaan, pelaksanaan kegiatan, monitoring dan evaluasi.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 5 Desember 2022, dengan Ibu Hanim Puspa Dewi, S.Sos. selaku Analis Kepegawaian Ahli Pertama dari hasil wawancara dengan narasumber diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau sudah baik terkait kinerja dalam bekerja. Adapun Tabel unsur penilaian kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1. 1 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau Tahun 2020-2022**

No.	Unsur yang dinilai	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Sasaran Kerja Pegawai (60%)	76,00	92,00	79,32
2.	Nilai Perilaku Kerja			
	a) Orientasi pelayanan	92,00	81	100
	b) Komitmen	92,00	81	98,4
	c) Integritas	92,00	90	100
	d) Disiplin	92,00	81	98,2
	e) Kerjasama	92,00	81	98,2
	f) Kepemimpinan	92,00	81	92,00
	Nilai Rata-rata (40%)	36,80	33,00	39,12
	<b>Nilai Sasaran Kinerja Pegawai (Hasil SKP + NPK)</b>	<b>82.40</b>	<b>88.20</b>	<b>86.62</b>

Sumber : Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau diatas masih kurangnya konsistensi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya

#### 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 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.

atau berfluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini diduga terjadi karena belum maksimalnya pelaksanaan kinerja pegawai pada DPMPTSP Provinsi Riau. Adapun permasalahan yang dihadapi antara lain kurangnya pemahaman dari pegawai terhadap faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung berpikiran santai terhadap target yang harus dicapai sehingga kinerja pegawai belum optimal. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tersebut atas dasar PP No. 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dilihat dari segi budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dalam memberi ataupun menerima layanan dalam bekerja yaitu CERIA. Adapun Motto Pelayanan CERIA ini memiliki arti Cepat, Efektif, Responsif, Integritas dan Akuntabel. Perwujudan atas visi, misi DPMPTSP Provinsi Riau akan menumbuhkan karakter pegawai yang di perlukan dalam menjaga kredibilitas DPMPTSP Provinsi Riau di mata para pemangku kepentingan. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dituntut untuk menanamkan sikap yang didasarkan atas nilai-nilai dasar yang tertuang pada motto pelayanan tersebut.

Beberapa tantangan terkait penerapan budaya organisasi di DPMPTSP Provinsi Riau adalah masih di temukan pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti terlambat datang



kerja dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan serta ketidakhadiran tanpa adanya keterangan. Ini mengakibatkan kinerja pegawai kurang konsistensi dalam pelaksanaan tugas yang ada di kantor Instansi tersebut. Disinilah implementasi atas nilai-nilai dasar DPMPTSP Provinsi Riau di uji. Apakah nilai dasar yang merupakan budaya di DPMPTSP Provinsi Riau tersebut dapat tertanam dengan baik di pribadi setiap pegawai. Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dari Tahun 2020-2022 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Absen			Total Absen
		S	I	A	
2020	115	160	58	40	258
2021	113	73	5	0	78
2022	106	76	128	20	224

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil rekapitulasi kehadiran pegawai dari tahun 2020-2022 pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau, ketidakhadiran pegawai tanpa adanya keterangan paling banyak terjadi di tahun 2020. Dapat disimpulkan bahwa paling banyak terjadi permasalahan terkait ketidakhadiran pegawai yaitu di tahun 2020 dengan total absen 258. Selanjutnya pada tahun 2021 terkait absensi pegawai mulai membaik dari tahun sebelumnya bahkan tidak ditemukan pegawai yang alfa. Namun pada tahun 2022 total absen pegawai yang tidak hadir mengalami

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

peningkatan dari tahun sebelumnya, dapat dilihat banyak pegawai yang mengambil izin hingga tidak hadir tanpa adanya keterangan.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah dapat mengindikasikan rendahnya komitmen pegawai terhadap kinerjanya, seperti tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan kepada setiap masing-masing pegawai. Berikut data Realisasi jenis pelayanan Perizinan dan Nonperizinan tahun 2020-2022 pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3 Target Realisasi Perizinan Dan Non Perizinan Tahun 2020-2022**

No.	Jenis Pelayanan	2020		2021		2022	
		Masuk	Selesai	Masuk	Selesai	Masuk	Selesai
1.	Perizinan	823	798	1.209	1.147	1.354	1.256
2.	Non Perizinan	9.685	8.347	10.421	9.001	10.522	8.988

Sumber : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau 2022

Pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dalam tahun 2020-2022, pencapaian pegawai dalam merealisasikan jumlah pekerjaan bisa dibilang tidak maksimal, dikarenakan realisasi pekerjaan yang masih kurang dari jumlah target pekerjaan. Tentu masalah ini menjadi tugas penting yang harus diperhatikan oleh organisasi itu sendiri.

Berdasarkan adanya fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kinerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi dengan judul : *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau*

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi 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.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### 1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia terkait masalah kinerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1.

### 2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau, Untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 1. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Pada bab ini berisikan pemikiran atau teori-teori yang melandasi pembahasan penelitian ini.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang desain penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan metode pengumpulan data.

### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil yang diperoleh selama pembahasan dan penelitian.

### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari apa yang di uraikan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) Kinerja yaitu Tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Edison (2016: 190), kinerja adalah Hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013:67) istilah kinerja berasal dari kata *Jobs Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

## 2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:189-193) yaitu :

### 1. Kemampuan dan keahlian

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

### 2. Pengetahuan

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

### 3. Rancangan kerja

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

### 4. Kepribadian

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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

**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.

#### 10. Lingkungan kerja disekitar

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

#### 11. Loyalitas

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

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13. Disiplin kerja

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja

Kasmir (2016:184) mengatakan Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut Umam (2010:190) penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

### 2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Umam (2010:191), kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

### 2.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2013:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

## 2.2 Budaya Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2015:2), Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2013: 19) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dianut oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

### 2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017:349) Budaya menjalankan fungsi kompleks dalam organisasi diantaranya:

1. Budaya menciptakan pembeda jelas antara satu organisasi dengan yang 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.

2. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku pegawai, (Robbins,2003)
6. Budaya akan menghasilkan komitmen dan misi organisasi, (Green Berg & Baron,2003)

### 2.2.3 Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68) Terdapat tiga tipe umum budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Budaya konstruktif merupakan budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya dan untuk tumbuh berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif (suatu keyakinan dan pemikiran tentang tingkah laku yang diharapkan dan cara bertingkah laku) yang berhubungan dengan pencapaian tugas aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi, dan persatuan.
2. Budaya pasif-defensif merupakan budaya yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan yang lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Tipe ini mendorong keyakinan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghindaran.

3. Budaya agresif-defensif merupakan budaya yang mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetisi, dan perfeksionis.

#### 2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam Wibowo (2016:33) :

##### 1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

- a. Melakukan inovasi dan gagasan baru.
- b. Diberi kebebasan dalam bertindak.

##### 2. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)

Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

- a. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi.
- b. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas.
- c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

##### 3. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)

Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan.
- b. Fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan.

#### 4. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)

Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

- a. Insentif bila pekerjaan mencapai target.

#### 5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)

Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.

- a. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja.

#### 6. *Aggressiveness* (Agresivitas)

Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada easygoing.

- a. Menyelesaikan pekerjaan secara agresif dan kompetitif.

#### 7. *Stability* (Stabilitas)

Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

- a. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

### 2.2 **Komitmen Organisasi**

#### 2.2.1 **Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Wibowo (2016:431) Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Spencer, 1993 dalam Sedarmayanti (2017:251) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kemampuan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi, serta bertindak untuk tujuan kebutuhan organisasi. Menurut Priansa (2018:234) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui kesediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:75) Komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu selalu menyesuaikan/menyelaraskan diri dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal/bekerja dalam organisasi itu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

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

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

## 2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018:86) menyatakan bahwa :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi :
  - (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :
  - (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
  - (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi :

- (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

## 2.4 Pengaruh Antar Variabel

### 2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

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

Nilai-nilai dan keyakinan dasar yang ditanamkan dalam suatu organisasi yang melahirkan sejumlah kebijakan dan praktik manajemen yang diturunkan kepada pegawai secara lisan maupun tertulis bisa pula melalui perilaku mereka. Semakin sering kebijakan dan praktik manajemen ini digunakan dan terbukti keberhasilannya, maka semakin tertanam dalam perilaku serta kebiasaan kerja sehari-hari. Kecocokan anggota organisasi dengan budaya yang berlaku dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dalam bekerja, *performance*, komitmen organisasi, dan keinginan untuk tetap tinggal diperusahaan (Sutrisno 2015:28). Kecocokan anggota organisasi terhadap budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja.

### 2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Khaerul Umam (2012:262), Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor yaitu internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kepemimpinan, keamanan, keselamatan kerja serta budaya organisasi.

Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merefleksi kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi. Maka dalam hal ini dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik.

## 2.5 Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai

Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketentuan - ketentuan yang Allah Subhanahu Wa Ta'ala tetapkan agar memakmurkan bumi, memberikan masalah sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yang rahmatan lil 'alamin. Allah Subhanahu Wa Ta'ala memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman Allah dalam surat At-taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dalam islam adalah semua sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diamanahkan. Kerja keras dan kerja cerdas adalah yang utama. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. (Zulkifly, (2017 : 5).

## 2.5.2 Pandangan Islam tentang Budaya Organisasi

Islam sebagai sumber tata nilai memiliki nilai-nilai yang bisa digunakan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Hubungan antara budaya dan islam merupakan bukti bahwa islam adalah dasar, asas, pengendali serta pemberi arah. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-hujurat ayat 13, yaitu :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ  
عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Artinya: Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersukusuku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti.*

Ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan Bersama-sama demi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu Islam juga merupakan sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan kultur. Islam juga menjadi pengawal, pelestari, pembimbing bagi gerak budaya sehingga dapat menjadi budaya yang bercorak dan memiliki identitas Islam. Dari sini juga dapat ditarik pemahaman bahwa budaya organisasi menurut Islam adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam sebuah organisasi, yang menjadi kesepakatan bersama, yang didasari ajaran Agama Islam. (Muhammad Arif, 2019:117)

### 2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam surat Funshilat ayat 30 Allah berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْمُوا تَنْزَلَ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ إِلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

*Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu*



*merasa takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.”*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi hingga tercapainya tujuan yang menjadi kesepakatan bersama (Alwiyah Jamil, 2007).

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut peneliti sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam bentuk Tabel :

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Noora AlShehhi, <i>et al</i> (2021)  <i>Jurnal of Cogent Business &amp; Management</i>	<i>The effect of Organizational Culture on the Performance of UAE Organizations</i>	Salah satu variabel yang digunakan yaitu Budaya Organisasi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabelnya. Penelitian terdahulu menggunakan satu variabel X sedangkan penulis menggunakan dua Variabel X yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi	Hasil Penelitian menunjukkan . hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja

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

2	<p>Nursafitra M,<i>et al</i> (2021)</p> <p><i>Jurnal Governance and Politics (JGP)</i></p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang</p>	<p>Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabel X1 nya yaitu Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan Variabel X1 Budaya Organisasi</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang</p>
3	<p>Vera Sylvia Saragi Sitio (2021)</p> <p><i>Jurnal Ilmiah M-Progress</i></p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia</p>	<p>Variabel yang digunakan</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu objek</p>	<p>Hasil penelitian analisis jalur path menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui OCB, sebaliknya tidak terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB</p>
4	<p>Andri Junasri Tanjung, <i>et al</i> (2020)</p> <p><i>Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)</i></p>	<p>Pengaruh Profesionalisme , Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di</p>	<p>Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabelnya. .</p>	<p>Variabel profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai variabel karakteristik pekerjaan</p>

## © 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.

		Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara		Penelitian terdahulu menggunakan variabel X Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi sedangkan penulis menggunakan Variabel X budaya organisasi dan komitmen organisasi	secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai, variabel komitmen organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan kinerja pegawai
5	Abdul Latief, Syardiansah & Muhammad Safwan (2019)  Jurnal Administrasi Publik	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kota Langsa	Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabelnya. Penelitian terdahulu menggunakan variabel X Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sedangkan penulis menggunakan Variabel X budaya organisasi dan komitmen organisasi	Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{sig} < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa
6	Riko Junaidi dan Febsri	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Teknik Pengumpulan	Perbedaan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>Susanti (2019)</p> <p>Jurnal STIE KBP</p>	<p>Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat</p>	<p>data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Budaya Organisasi</p>	<p>terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada objek dan variabel X nya, yang mana variabel X menggunakan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi sedangkan penulis menggunakan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi</p>	<p>bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat secara simultan</p>
<p>7</p> <p>A Kholidi (2019)</p> <p>Jurnal UMSU</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat</p>	<p>Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabelnya yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel X Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sedangkan penulis menggunakan budaya organisasi dan komitmen</p>	<p>Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat</p>

				organisasi	
8	<p>Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa (2019)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang</p>	<p>Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada objek dan variabel X nya, yang mana terdapat 3 variabel yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi sedangkan penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.</p>
9	<p>Muhammad Tahajjudi Ghifary (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan</p>	<p>Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi</p>	<p>Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabel X1 nya yaitu Kepemimpinan sedangkan penulis</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan</p>

© 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.

				menggunakan Variabel X1 Budaya Organisasi	perdagangan Kabupaten Pasuruan
10	Diego Bufquin, <i>et al</i> (2017)  <i>Journal of Hospitality Marketing &amp; Management</i>	<i>Effects of Social Perceptions and Organizational Commitment on Restaurant Performance</i>	Teknik Pengumpulan data dan Salah satu variabel X yang digunakan yaitu Komitmen Organisasi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari objek dan variabel X1 nya yaitu Persepsi Sosial sedangkan penulis menggunakan Variabel X1 Budaya Organisasi	Hasil menunjukkan bahwa persepsi sosial dan komitmen organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

© 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.



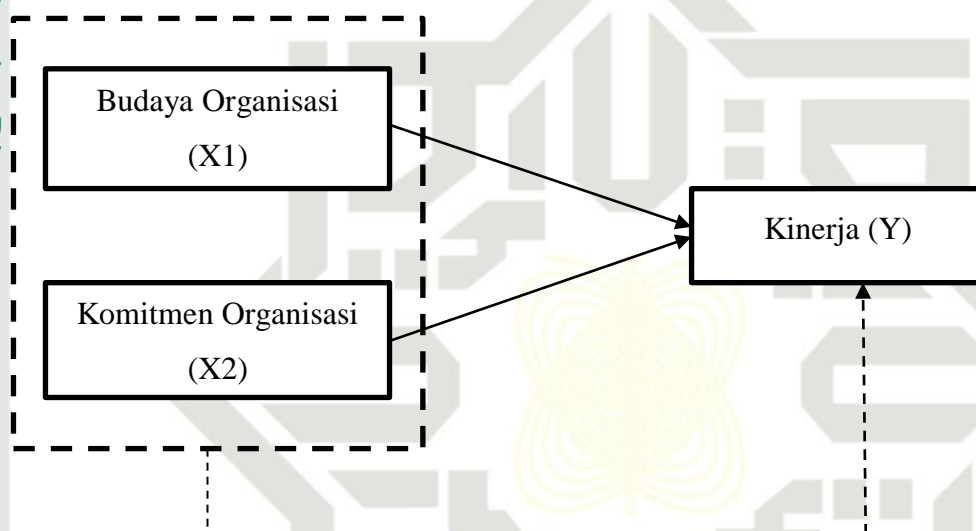
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

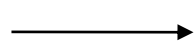
## Konsep Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

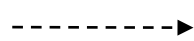
“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan \ dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau“



Keterangan:



Hubungan Secara Parsial



Hubungan Secara Simultan

X1= Budaya Organisasi

X2= Komitmen Organisasi

Y = Kinerja

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

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

## 2.8 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel adalah sebagai berikut :

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. <b>Mangkunegara (2013:67)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab <b>Mangkunegara (2013:75)</b>	Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi <b>(Wibowo, 2013: 19)</b>	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian pada hal detail 3. Orientasi pada Manfaat 4. Orientasi pada Orang 5. Orientasi pada Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas <b>Wibowo (2013:33)</b>	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapia visi, misi dan tujuan bersama <b>(Busro, 2018:75)</b>	1. Komitmen afektif 2. Komitmen kontinu 3. Komitmen normatif <b>Busro (2018:86)</b>	Likert

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. Hipotesis

Dari uraian yang telah dipaparkan di latar belakang maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1** : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Hadju dan Novita Adam (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango Jombang hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

**H2** : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Serlia R. Lamandasa (2018) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**H3** : Diduga Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Benyamin Richard Manery (2018) terkait Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja, menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur (BKDPSDA) di Kabupaten Halmahera Utara.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan 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 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau Yang Beralamat Di Jl. Jend. Sudirman No. 464, Jadirejo, Kec. Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Data Primer

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

##### 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:225) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui subbagian tata usaha di instansi. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

#### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

##### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau yang berjumlah 106 orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono 2017 :117) Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 orang.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dimana Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

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

### 3.4.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:194) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk



menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau

### 3.5 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 26 for windows, untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

#### 3.6 Uji Kualitas Data

##### 3.6.1 Uji Validitas Data

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument Arikunto dalam Taniredja dan Mustafidah (2014:42). Suatu instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dimana instrument tersebut dapat mengukur data secara tepat dari variabel yang diteliti. Pengujian validitas dilakukan guna menguji apakah jawaban dari kuisisioner yang diisi oleh responden benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan

#### 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.

valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2018:45). 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 reliable.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

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

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$

0,05

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Frish dalam Firdaus (2011:176) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

(VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Suliyanto (2011:95) Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2011:126) Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- $DU < DW < 4 - DU$  maka  $H_0$  diterima , artinya tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW$



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.8 Analisis linier Regresi Berganda

Menurut Suliyanto (2011:53) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + U_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja (Variabel terikat)

$\beta_0$  = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Variabel Bebas

X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi (Variabel bebas)

X<sub>2</sub> = Komitmen Organisasi (Variabel bebas)

U<sub>i</sub> = Faktor Pengganggu

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel 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	= 1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghazali (2018:98). Uji parsial dapat dilihat dari t tabel dan t hitungnya, serta dapat juga dilihat dari tingkat signifikasinya. Dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05, dengan kriteria antara lain:

- a. Apabila tingkat signifikan  $< 0,05$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  dan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji f)

Sugiyono (2017:192) menyatakan Uji f akan diuji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus F : } \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F hitung

R = Koefisien Determinasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$k$  = Jumlah Variabel Penelitian

$n$  = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $H_a$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $>$   $F$  (tabel), berarti ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $< 0,05$
- b.  $H_o$  diterima apabila  $F$  (hitung)  $<$   $F$  (tabel), berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel  $X$  dengan variabel  $Y$  dan  $P$  value  $> 0,05$

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinan $R^2$

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 Ghozali (2018:97).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Perkembangan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 yang diubah menjadi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah di Provinsi Riau yang diubah menjadi Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau merupakan unsur penunjang tugas tertentu Pemerintah Provinsi Riau, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Tugas dan Fungsi ;

1. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C, dan Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan;

**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. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C, dan Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C, dan Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan;
4. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal, Bidang Promosi Penanaman Modal, Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B, Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan

Nonperizinan C, dan Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan; dan

5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

## 4.2 Visi dan Misi

### 4.2.1 Visi

"Menjadi lembaga yang mampu mewujudkan penanaman modal yang berdaya saing menuju Riau sebagai daerah tujuan investasi"

### 4.2.2 Misi

1. Mewujudkan iklim penanaman modal yang kondusif;
2. Meningkatkan daya tarik penanaman modal;
3. Mewujudkan pelayanan terpadu satu pintu yang prima.

## 4.3 Uraian Tugas dan Jabatan

### 1. Kepala Dinas

Tugas:

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah provinsi pada bidang Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Fungsi:

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan,
2. Penyelenggaraan pelaksanaan kebijakan,

#### 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.

3. Penyelenggaraan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan,
4. Penyelenggaraan pelaksanaan administrasi dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

## 2. Sekretaris

Tugas:

Sekretariat mempunyai tugas melakukan pelayanan administrasi, koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Fungsi:

1. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat, sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
2. Penyelenggaraan koordinasi, pelayanan dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah mempunyai tugas :

1. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
3. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset;
4. Mengelola keuangan dan menyiapkan pembayaran gaji pegawai;
5. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;
6. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
7. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
8. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
9. Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

10. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;
11. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pengelolaan keuangan dan pencatatan aset;
12. Melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
13. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.

**4. Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum**

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas :

1. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum;
3. Mengagendakan an mendistribusikan surat menyurat;
4. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian;
5. Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Jabatan, Analisa beban kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
6. Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
7. Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
8. Menyelenggarakan urusan kehumasan;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
10. Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara,serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas
11. Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
12. Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;
13. Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;
14. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan
15. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan.

#### 5. Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal

Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal mempunyai tugas melakukan kegiatan pengkajian, penyusunan dan pengembangan perencanaan penanaman modal, deregulasi penanaman modal dan pembudayaan usaha. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal mempunyai fungsi :

1. Menyusun Program Kerja dan rencana operasional pada bidang Perencanaan dan Pengembangan Iklim Penanaman Modal;
2. Pengkajian, penyusunan dan pengusulan rencana umum, rencana strategis dan rencana pengembangan penanaman modal berdasarkan sektor usaha maupun wilayah;

#### 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. Pengkajian, penyusunan dan pengusulan deregulasi/kebijakan penanaman modal;
4. Pengembangan potensi dan peluang penanaman modal dengan memberdayakan badan usaha melalui penanaman modal, antara lain meningkatkan kemitraan dan daya saing penanaman modal;
5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

#### 6. Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal

Bidang Promosi Penanaman Modal mempunyai tugas melakukan pengembangan promosi, pelaksanaan promosi dan sarana dan prasarana penanaman modal. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Promosi Penanaman Modal mempunyai fungsi :

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada bidang Promosi Penanaman Modal;
2. Penyusunan dan pengembangan kebijakan/strategi promosi penanaman modal;
3. Perencanaan kegiatan promosi penanaman modal di dalam dan luar negeri;
4. Penyusunan bahan, sarana dan prasarana promosi penanaman modal;
5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan

## **7. Kepala Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal**

Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal mempunyai tugas melakukan pemantauan, pembinaan dan pengawasan pelaksanaan penanaman modal, verifikasi, validasi, dan pengolahan data, analisa dan evaluasi data serta pembangunan dan pengembangan sistem informasi penanaman modal. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal mempunyai fungsi :

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada bidang Pengendalian Pelaksanaan dan Pengolahan Data Penanaman Modal;
2. Pelaksanaan pemantauan realisasi penanaman modal berdasarkan sektor usaha dan wilayah;
3. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi penyelesaian permasalahan penanaman modal;
4. Pelaksanaan pengawasan kepatuhan dan kewajiban perusahaan penanaman modal sesuai ketentuan kegiatan usaha dan peraturan perundang-undangan;
5. Pelaksanaan verifikasi/validasi dan pengolahan data perizinan dan nonperizinan penanaman modal;
6. Pelaksanaan analisa dan evaluasi data perizinan dan nonperizinan penanaman modal;



#### 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.

7. Pembangunan dan pengembangan serta pengelolaan sistem informasi penanaman modal;
8. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
9. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

### 8 Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A

Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A mempunyai tugas memberikan pelayanan perizinan dan nonperizinan di bidang Penanaman Modal, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kesehatan, Pertanian, Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Pendidikan, Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A mempunyai fungsi:

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan A;
2. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Penanaman Modal, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman;
3. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

perizinan dan nonperizinan di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kesehatan, dan Pertanahan;

4. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Pendidikan, Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah;
5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

**9. Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B**

Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B mempunyai tugas memberikan pelayanan perizinan dan nonperizinan di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Pariwisata, Pemberdayaan Masyarakat Desa, Kelautan dan Perikanan, Pemberdayaan Perempuan dan Anak, dan Energi Sumber Daya Mineral. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B mempunyai fungsi:

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan B;
2. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Peternakan dan Kesehatan Hewan, Pariwisata, dan Pemberdayaan Masyarakat Desa;

3. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Kelautan dan Perikanan, dan Pemberdayaan Perempuan dan Anak;
4. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Energi Sumber Daya Mineral;
5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

**10 Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan**

**C**

Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C mempunyai tugas memberikan pelayanan perizinan dan nonperizinan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Perhubungan, Statistik, Perpustakaan dan Kearsipan, Kepemudaan dan Olahraga, Pekerjaan



Umum dan Penataan Ruang, Sosial, Umum, dan Kebudayaan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C mempunyai fungsi :

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Nonperizinan C;
2. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana;
3. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Perhubungan, Statistik, Perpustakaan dan Kearsipan, Kepemudaan dan Olahraga;
4. Melaksanakan, merencanakan, mengolah, memeriksa, memverifikasi, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, memvalidasi, mengevaluasi, memimpin, pelaporan, mengadmistrasikan pelayanan, menerbitkan perizinan dan nonperizinan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Sosial, Umum, dan Kebudayaan;

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan.

### **11 Kepala Bidang Pengaduan, Kebijakan, dan Pelaporan Layanan**

Bidang Pengaduan, Kebijakan, dan Pelaporan Layanan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Pengaduan dan Informasi Layanan, Seksi Kebijakan dan Penyuluhan Layanan, Seksi Pelaporan dan Peningkatan Layanan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kepala Bidang Pengaduan, Kebijakan, dan Pelaporan Layanan mempunyai fungsi :

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengaduan, Kebijakan, dan Pelaporan Layanan;
2. Melaksanakan, memfasilitasi, merencanakan, mengumpulkan, merumuskan, mengidentifikasi, memverifikasi, memimpin, mengkoordinasi, mengevaluasi, memonitoring, merancang, menyusun, menindaklanjuti, mendokumentasikan, penanganan pengaduan dan informasi pelayanan perizinan dan nonperizinan;
3. Melaksanakan, merencanakan, mengumpulkan, merumuskan, memverifikasi, menganalisis, memfasilitasi, merancang, mengidentifikasi, mengkoordinasikan, mengolah, memimpin, menyimplifikasi, mensinkronisasi, mengevaluasi, memonitoring penyusunan kebijakan, harmonisasi dan pemberian advokasi layanan serta sosialisasi penyuluhan kepada masyarakat dalam penyelenggaraan perizinan dan nonperizinan;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Melaksanakan, memfasilitasi, merencanakan, mengumpulkan memverifikasi, menganalisis, mengkoordinasikan, mengolah, memimpin, memonitoring, mengevaluasi, pengukuran terhadap mutu layanan, merumuskan standar layanan (SOP, SP, SPM, MP) mengolah, mengoperasionalkan, memetakan layanan, pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur jaringan layanan dan dukungan administrasi serta peningkatan layanan, menciptakan (inovasi) pola layanan menyusun data dan pelaporan pelayanan perizinan dan nonperizinan terjangkau, murah, transparan serta terciptanya produk layanan yang efisien dan efektif;
5. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; dan
6. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan

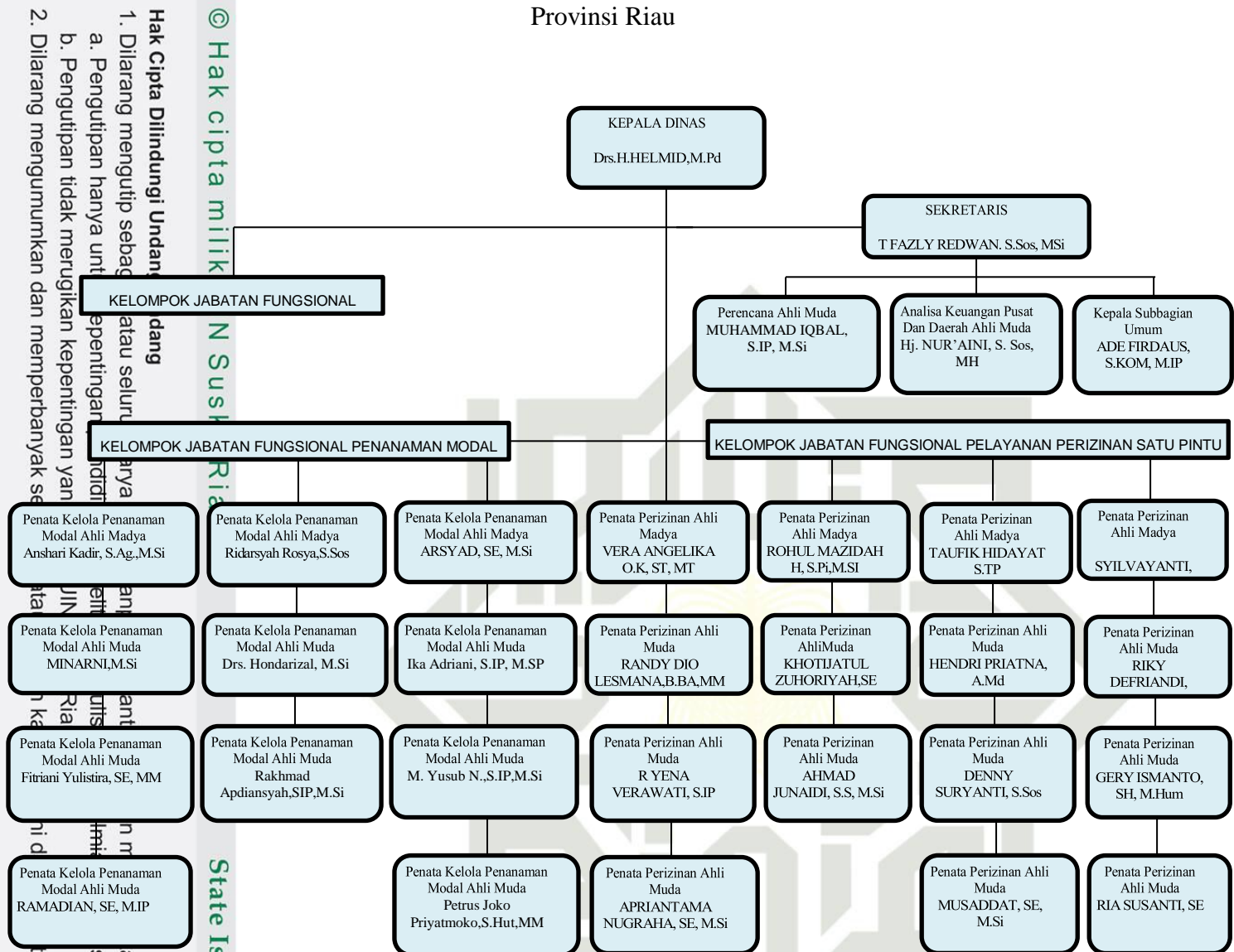
#### 4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Provinsi Riau



Hak Cipta Diindungi Undang-undang  
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruhnya  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau
2. Secara parsial variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau
3. Secara simultan Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
4. Dilihat dari nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Pihak organisasi harus lebih meningkatkan sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai agar pegawai semakin paham dengan nilai – nilai penting dalam sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Diharapkan pihak instansi dapat lebih memperhatikan hak-hak pegawai sehingga pegawai merasa lebih Dihargai agar dapat menumbuhkan komitmen organisasi pegawai untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan terus bertahan atau berkomitmen didalam pekerjaannya.
3. Diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kekompakan ,handal dalam bekerja ,siap menanggung resiko atas kesalahan yang dibuat dan rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menjadi faktor yang dapat menambah kinerja yang baik
4. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya agar melakukan perkembangan penelitian ini dengan menambah variabel lain sehingga dapat menambah kontribusi dan pengetahuan di masa yang akan datang.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR PUSTAKA

*Al-Qur'an dan Terjemahannya.*

- AlShehhi, N., AlZaabi, F., Alnahhal, M., Sakhrieh, A., & Tabash, M. I. (2021). The Effect Of Organizational Culture On The Performance Of UAE Organizations. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1980934.
- Andayani, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang* (Doctoral dissertation).
- Bufquin, D., DiPietro, R., Park, J. Y., & Partlow, C. (2017). Effects Of Social Perceptions And Organizational Commitment On Restaurant Performance. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 26(7), 752-769.
- Bisro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, A. R. S., & Hasniaty. (2017). Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju, 14(2), 92–102.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghifary, M. T., & Faizah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi Dan Informasi*, 20(1), 1172-1180.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

- Hadju, L., & Adam, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2), 125-135.
- Jamil. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. (Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro)
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholidi, A. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat* (Doctoral dissertation).
- Lamandasa, S. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. *Ekomen*, 18(2), 51–57.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 43-48.

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.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *4*(1), 119–126.
- Nursafitra, M., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Journal Governance and Politics (JGP)*, *1*(2), 71-78.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal, *2*(4), 138–147.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Aksara Timur.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 110-119.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

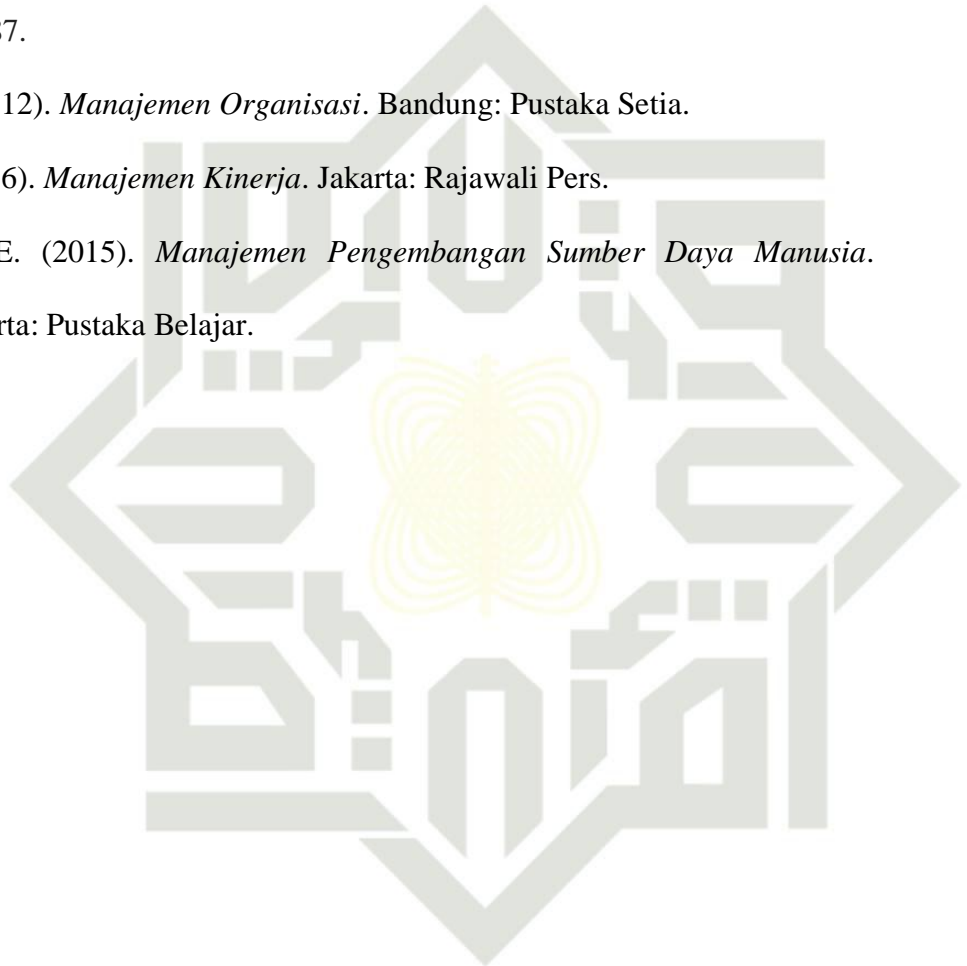
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Tanjung, A. J., Imran, M. A., Dalimunthe, W. S., Lubis, S. H., & Syahputra, U. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 179-187.

Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.



**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.

Lampiran I: Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth

Bapak/Ibu

Di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Provinsi Riau

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Gusmila Santika Sibuea Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian Skripsi tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Riau”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, maka saya mohon dengan hormat partisipasi dan kesediaan bapak/ibu menjawab beberapa pernyataan dan kuesioner penelitian ini yang telah disediakan. Jawaban yang bapak/ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

**Gusmila Santika Sibuea**

NIM. 11970123645



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : ..... (\*boleh dirahasiakan)

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA  Diploma

S1  S2

Lama Bekerja :  1 – 11 Bulan  1 – 5 Tahun

6 – 10 Tahun  > 10 Tahun

**B. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pernyataan dalam kuesioner ini.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√). Ada lima alternatif jawaban diantaranya :

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

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan jawaban dari Bapak/Ibu, dan dimohon untuk memberi jawaban yang sebenarnya.
4. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan kepada peneliti atau kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.





**PERNYATAAN**

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pernyataan.

1. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas					
2.	Bila terjadi kesalahan saya siap menanggung resikonya					
3.	Saya di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal					
5.	Saya merasa senang dalam menjalankan tugas yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi instansi					
6.	Saya di tuntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal					
7.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
8.	Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi					

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa bangga bisa bekerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau					
2.	Saya dengan sukarela berupaya untuk mengedepankan kepentingan organisasi					
3.	Saya sanggup mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab					
4.	Saya merasa sulit mendapatkan pekerjaan jika berhenti dari pekerjaan ini					
5.	Saya merasa instansi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6.	Saya memiliki kemauan untuk bekerja lebih giat demi mencapai tujuan organisasi					
7.	Saya berkeinginan mengahabiskan sisa karir di organisasi ini					
8.	Instansi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
3.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
6.	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
8.	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas					



**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

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

No	Budaya Organisasi (X1)								TOTAL X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	37
2	4	4	5	5	5	3	3	4	33
3	5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	4	3	4	3	3	4	4	29
5	4	4	3	4	4	4	4	4	31
6	4	5	3	3	3	3	4	3	28
7	4	4	4	5	4	4	5	4	34
8	4	3	4	3	4	4	4	4	30
9	5	4	3	4	3	4	4	5	32
10	4	3	3	4	4	4	3	4	29
11	4	3	3	4	4	3	4	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	5	4	5	4	38
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	3	3	4	5	4	3	5	5	32
16	5	5	5	5	3	4	4	4	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	3	4	5	3	4	4	3	30
19	5	4	4	5	5	4	5	5	37
20	3	5	5	5	5	4	4	3	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	5	4	4	4	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	2	4	3	3	3	3	4	4	26
25	4	4	4	5	5	4	4	4	34
26	5	4	4	4	4	4	4	4	33
27	4	5	5	4	5	4	4	4	35
28	5	5	5	5	5	5	5	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	5	5	5	5	5	3	5	3	36
31	4	4	3	4	3	3	4	3	28
32	4	4	4	4	3	3	4	4	30
33	4	4	3	4	3	3	4	4	29
34	3	3	3	3	3	3	3	4	25
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	4	3	4	3	3	4	3	28

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

40	3	3	3	3	3	3	3	3	24
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	3	4	4	4	4	4	4	4	31
43	3	4	4	4	4	3	4	5	31
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	3	4	5	3	4	3	31
46	5	4	5	4	5	4	5	5	37
47	4	4	4	4	4	3	4	3	30
48	4	5	4	4	5	3	4	3	32
49	5	4	4	5	5	4	5	5	37
50	4	4	3	5	4	3	5	4	32
51	5	5	3	5	5	3	4	5	35
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24
53	5	5	4	4	5	4	5	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	3	4	3	3	3	5	29
56	2	4	4	4	4	4	4	4	30
57	3	3	4	4	4	4	4	4	30
58	4	4	4	4	5	4	5	4	34
59	3	3	2	3	4	3	3	3	24
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	5	5	4	4	3	3	3	4	31
62	3	4	4	4	3	3	4	4	29
63	5	4	4	4	4	4	4	4	33
64	4	4	3	4	4	3	4	4	30
65	4	5	3	4	4	3	5	4	32
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	5	4	4	5	4	3	4	4	33
68	4	4	4	4	4	4	4	3	31
69	4	4	4	5	4	3	4	4	32
70	4	4	3	4	3	4	4	4	30
71	3	3	2	4	4	4	4	1	25
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	5	5	5	5	5	5	5	5	40
74	5	5	3	5	5	3	5	3	34
75	5	5	4	5	5	5	5	4	38
76	5	5	4	4	4	4	4	4	34
77	3	4	4	4	4	4	4	4	31
78	4	4	3	4	4	3	4	3	29
79	3	4	3	3	4	4	4	4	29
80	5	5	5	5	5	4	5	5	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	5	5	5	5	5	4	5	5	39
2	5	5	3	5	5	3	5	5	36
3	3	3	3	4	3	3	4	3	26
4	5	5	3	3	4	2	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	3	4	4	4	31
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	4	5	5	5	39
11	4	4	3	4	3	4	4	5	31
12	5	4	3	4	4	3	4	4	31
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	3	4	4	5	3	3	4	4	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	3	5	4	5	3	4	3	4	31
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	4	5	4	5	5	37
19	4	4	4	5	5	5	5	5	37
20	4	3	4	3	4	3	5	3	29
21	5	4	5	4	5	5	4	5	37
22	5	5	5	3	3	4	5	5	35
23	5	5	5	4	5	5	5	5	39
24	3	4	3	3	4	4	4	3	28
25	3	4	4	4	4	4	4	4	31
26	3	4	4	5	4	4	3	5	32



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	Komitmen Organisasi (X2)								TOTAL X2
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
5	4	5	5	5	5	5	4	38	
4	3	5	4	4	3	4	3	30	
4	5	5	4	4	5	4	4	35	
4	2	5	4	4	5	4	3	31	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	4	4	2	2	4	3	26	
4	5	5	4	4	5	4	4	35	
4	4	4	4	4	4	3	4	31	
5	5	5	5	3	3	4	4	34	
4	3	4	4	3	3	4	4	29	
4	4	5	4	4	3	5	3	32	
4	4	5	5	4	5	4	4	35	
4	5	4	5	4	3	4	4	33	
4	4	4	5	5	5	5	5	37	
5	5	5	4	4	5	5	3	36	
4	4	5	5	3	3	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	4	3	4	4	4	4	4	30	
5	5	4	5	4	4	4	4	35	
3	4	4	5	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	5	5	4	4	34	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	4	4	3	4	3	3	29	
4	5	4	4	5	4	4	4	34	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
4	4	5	5	4	4	4	4	34	
4	5	5	5	4	5	5	5	38	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
3	3	3	3	5	5	5	3	30	
3	4	4	4	4	4	3	3	29	
4	4	4	4	3	3	3	3	28	
4	4	4	4	4	4	4	3	31	
4	4	4	4	4	4	4	3	31	
4	4	4	4	4	3	3	4	30	
5	5	5	4	4	4	4	5	36	
4	4	4	4	4	4	4	4	32	
5	5	5	5	5	5	5	5	40	
3	4	4	4	3	3	3	3	27	

3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	4	5	5	4	37
5	4	4	4	4	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	3	5	5	4	3	32
5	4	4	5	4	4	5	4	35
3	3	4	4	4	4	4	3	29
3	3	4	4	4	4	4	3	29
5	5	5	4	4	5	5	4	37
4	4	5	5	3	4	3	3	31
5	4	5	5	4	4	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	5	4	4	3	34
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	5	5	5	4	37
3	2	5	3	3	3	3	3	25
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	3	3	4	4	4	4	3	29
4	3	4	4	3	3	3	3	27
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	3	32
4	4	4	4	3	5	4	3	31
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	5	5	4	4	4	4	3	33
3	3	4	4	3	3	4	4	28
4	5	5	5	3	4	4	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
1	4	4	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	5	5	5	3	3	33
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	3	3	3	3	3	3	4	26
4	2	4	4	3	3	4	4	28
3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	3	4	4	4	3	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	4	39

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5	5	5	5	4	4	5	4	37
5	3	5	5	5	5	3	3	34
3	4	4	4	4	4	3	3	29
5	5	5	5	5	5	5	2	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	4	3	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	3	3	4	4	33
4	5	5	4	3	3	3	3	30
4	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	3	3	4	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	5	5	4	4	4	36
5	5	5	5	5	4	4	5	38
3	3	4	4	3	3	3	3	26
5	4	5	5	5	5	5	5	39
4	3	5	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	3	5	4	5	5	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Y
4	5	4	5	5	5	5	4	37
3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	3	3	4	30
4	5	3	4	4	3	5	4	32
3	3	3	4	4	4	4	3	28
5	4	3	3	3	4	3	5	30
4	4	3	3	3	3	3	4	27
4	5	3	5	3	3	3	4	30
3	4	4	4	4	4	4	3	30
5	4	5	4	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	3	3	4	2	5	5	32
5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	4	4	3	4	29
5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	3	3	4	3	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	2	2	4	3	4	4	27
4	5	4	4	4	3	3	4	31
4	4	3	3	4	3	3	4	28
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	3	3	3	4	5	4	29
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	3	3	3	4	3	4	28
4	4	3	3	4	4	4	4	30
2	3	3	3	3	3	3	2	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	3	3	3	3	4	3	4	27

3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	3	3	2	3	4	4	5	29
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	3	4	3	3	5	30
4	5	5	5	4	5	5	4	37
3	4	3	3	4	4	3	3	27
4	4	3	3	4	3	4	4	29
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	3	2	5	5	4	4	31
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	4	4	5	5	5	5	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	5	5	5	3	5	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	5	34
3	3	2	2	3	3	3	3	22
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	3	3	3	4	3	4	29
4	4	4	4	3	3	3	4	29
3	3	4	4	4	3	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	4	3	5	34
4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	4	4	4	4	4	5	3	31
3	4	3	3	3	3	3	3	25
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	4	4	3	4	30
5	5	5	5	5	3	5	5	38
4	4	3	4	4	3	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	3	4	28
4	4	3	5	4	5	4	4	33
5	5	3	5	5	5	5	5	38

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5	5	5	4	4	4	3	5	35
5	5	3	3	5	3	3	5	32
3	3	3	4	3	3	3	3	25
5	5	3	5	5	4	3	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	3	3	3	4	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	3	3	4	3	4	28
3	5	2	3	2	2	5	3	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	3	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	2	3	3	3	3	25
5	5	4	5	5	4	4	5	37
4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	4	3	3	3	3	25
4	5	4	5	5	5	5	4	37
3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	5	4	4	4	4	5	5	36
4	4	2	4	4	4	4	4	30
4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	4	4	4	4	3	3	4	30



## UJI VALIDITAS

### Variabel X1

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
P1	28,76	13,325	,645	,863
P2	28,72	14,052	,654	,862
P3	28,99	12,962	,724	,854
P4	28,68	14,277	,603	,867
P5	28,80	13,418	,673	,859
P6	29,12	13,899	,613	,866
P7	28,69	14,083	,691	,859
P8	28,84	14,117	,539	,874

### Variabel X2

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
P1	28,85	12,777	,613	,858
P2	28,83	12,542	,610	,859
P3	28,50	13,414	,597	,860
P4	28,64	13,394	,648	,856
P5	28,87	12,554	,660	,853
P6	28,81	12,326	,658	,853
P7	28,85	12,739	,707	,848
P8	29,12	13,099	,562	,863

#### 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.

## Variabel Y

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
P1	27,80	16,827	,691	,887
P2	27,72	17,633	,633	,892
P3	28,18	16,187	,671	,889
P4	28,02	15,676	,724	,884
P5	27,90	16,208	,785	,878
P6	28,00	16,648	,655	,890
P7	27,92	16,356	,661	,890
P8	27,80	16,827	,691	,887

### 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.

## UJI REABILITAS

### Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,878	8

### Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,872	8

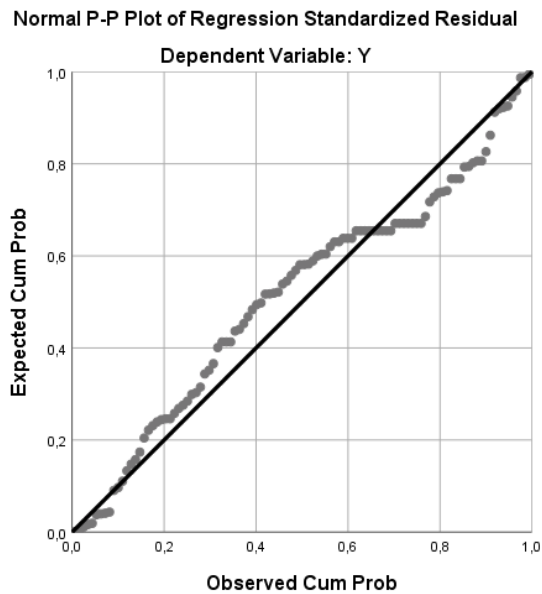
### Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,900	8

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## UJI NORMALITAS



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52646937
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.092
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.220

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.355	2,817
	X2	.355	2,817

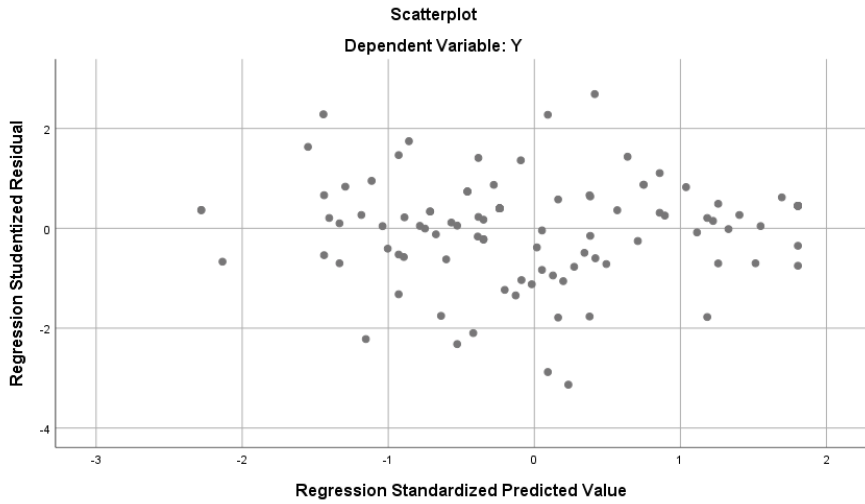
a. Dependent Variable: Y

### 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.



## UJI HETEROSKEDASTISITAS



### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	2,551	1,832

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-,569	2,108
	X1	,425	,099
	X2	,561	,103

a. Dependent Variable: Y

### UJI HIPOTESIS

### UJI F

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		t	Sig.
		1	(Constant)
	X1	4,278	,000
	X2	5,452	,000

a. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1566,837	2	783,418	120,396	,000 <sup>b</sup>
	Residual	670,220	103	6,507		
	Total	2237,057	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### KOEFISIEN DETERMINASI

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,837 <sup>a</sup>	,700	,695	2,551	1,832

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: 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.

## TANGGAPAN RESPONEDEN

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	1,9	1,9	1,9
	CukupSetuju	19	17,9	17,9	19,8
	Setuju	43	40,6	40,6	60,4
	SangatSetuju	42	39,6	39,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	13	12,3	12,3	12,3
	Setuju	56	52,8	52,8	65,1
	SangatSetuju	37	34,9	34,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	2	1,9	1,9	1,9
	CukupSetuju	29	27,4	27,4	29,2
	Setuju	47	44,3	44,3	73,6
	SangatSetuju	28	26,4	26,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	12	11,3	11,3	11,3
	Setuju	54	50,9	50,9	62,3
	SangatSetuju	40	37,7	37,7	100,0

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Total	106	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	23	21,7	21,7	21,7
	Setuju	45	42,5	42,5	64,2
	SangatSetuju	38	35,8	35,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	35	33,0	33,0	34,0
	Setuju	52	49,1	49,1	83,0
	SangatSetuju	18	17,0	17,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	10	9,4	9,4	9,4
	Setuju	59	55,7	55,7	65,1
	SangatSetuju	37	34,9	34,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	18	17,0	17,0	17,9

**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.

Setuju	55	51,9	51,9	69,8
SangatSetuju	32	30,2	30,2	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	18	17,0	17,0	17,9
	Setuju	58	54,7	54,7	72,6
	SangatSetuju	29	27,4	27,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	3	2,8	2,8	2,8
	CukupSetuju	18	17,0	17,0	19,8
	Setuju	51	48,1	48,1	67,9
	SangatSetuju	34	32,1	32,1	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	7	6,6	6,6	6,6
	Setuju	47	44,3	44,3	50,9
	SangatSetuju	52	49,1	49,1	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	7	6,6	6,6	6,6
	Setuju	62	58,5	58,5	65,1
	SangatSetuju	37	34,9	34,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	22	20,8	20,8	21,7
	Setuju	53	50,0	50,0	71,7
	SangatSetuju	30	28,3	28,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	23	21,7	21,7	22,6
	Setuju	45	42,5	42,5	65,1
	SangatSetuju	37	34,9	34,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	19	17,9	17,9	17,9
	Setuju	60	56,6	56,6	74,5
	SangatSetuju	27	25,5	25,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	36	34,0	34,0	34,9
	Setuju	52	49,1	49,1	84,0
	SangatSetuju	17	16,0	16,0	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	18	17,0	17,0	17,9
	Setuju	56	52,8	52,8	70,8
	SangatSetuju	31	29,2	29,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	12	11,3	11,3	11,3
	Setuju	62	58,5	58,5	69,8
	SangatSetuju	32	30,2	30,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	4,7	4,7	4,7
	CukupSetuju	39	36,8	36,8	41,5
	Setuju	42	39,6	39,6	81,1

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

SangatSetuju	20	18,9	18,9	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	5	4,7	4,7	4,7
CukupSetuju	30	28,3	28,3	33,0
Setuju	43	40,6	40,6	73,6
SangatSetuju	28	26,4	26,4	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	1	,9	,9	,9
CukupSetuju	24	22,6	22,6	23,6
Setuju	54	50,9	50,9	74,5
SangatSetuju	27	25,5	25,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	2	1,9	1,9	1,9
CukupSetuju	30	28,3	28,3	30,2
Setuju	50	47,2	47,2	77,4
SangatSetuju	24	22,6	22,6	100,0
Total	106	100,0	100,0	



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CukupSetuju	35	33,0	33,0	33,0
	Setuju	38	35,8	35,8	68,9
	SangatSetuju	33	31,1	31,1	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	,9	,9	,9
	CukupSetuju	18	17,0	17,0	17,9
	Setuju	56	52,8	52,8	70,8
	SangatSetuju	31	29,2	29,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**JENIS KELAMIN**

**Jenis\_Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	45	42,5	42,5	42,5
	Perempuan	61	57,5	57,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	32	30,2	30,2	30,2
	31-40 Tahun	45	42,5	42,5	72,6
	41-50 Tahun	20	18,9	18,9	91,5
	>50 Tahun	9	8,5	8,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMA	10	9,4	9,4	9,4
	D3	15	14,2	14,2	23,6
	S1	56	52,8	52,8	76,4
	S2	25	23,6	23,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

		Lama_Bekerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-11 Bulan	15	14,2	14,2	14,2
	1-5 Tahun	24	22,6	22,6	36,8
	6-10 Tahun	60	56,6	56,6	93,4
	>10 Tahun	7	6,6	6,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



## Biografi Penulis

**Gusmila Santika Sibuea**, atau akrab disapa

Mila, lahir di Kebun Durian, 15 Agustus 2001. Penulis merupakan anak kedua dari empat bersaudara, pasangan dari Bapak Lazim Sibuea dan Ibu Emi Suryaneti.

Riwayat pendidikan Formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan SD N 015898 Lestari Kabupaten Asahan, Sumatera Utara tahun 2007-2013.

Pendidikan di SMP N 2 Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Riau pada tahun 2013-2016. Pendidikan di SMA N 1 Gunung Sahilan, Kabupaten Kampar, Riau pada tahun 2016-2019. Tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Penulis melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Provinsi Riau*". Pada tanggal 26 Januari 2023 Penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan "LULUS" dan pada tanggal 26 Juni 2023 dinyatakan "LULUS" dan berhak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.