

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.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PT. TASMA PUJA
SEI KUAMANG KABUPATEN KAMPA**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

MIRANDA PUTRI

11970123712

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI 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 KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PT. TASMA PUJA
SEI KUAMANG KABUPATEN KAMPA**

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

SKRIPSI



Oleh:

MIRANDA PUTRI

11970123712

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Miranda Putri
Nim : 11970123712
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Jurusan : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

DISETUJUI OLEH:
PEMBIMBING



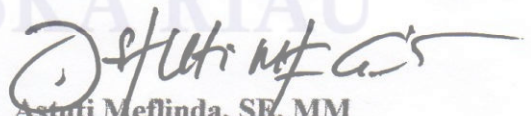
Hj. Oomariah Lahamid, SE, M.Si
NIP: 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN



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


Astuti Mevlinda, SE, MM
NIP: 19720513 200701 2 018

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Miranda Putri
 NIM : 1197012371
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa
 Tanggal Ujian : 16 Oktober 2023

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Jhon Afrizal, S.Hi, MA

Sekretaris
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Penguji I
 Ade Rina Nirmala, SE, MM

Penguji II
 Meri Sandora, SE, MM



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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Miranda Putri
 NIM : 11970123712
 Tempat/Tgl. Lahir : Kampar . 16 April 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial (SI)
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tarma Pura sel Kuamang Kampar.

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. Apabila 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.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 8 November 2023
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970123712

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG KAMPA

Miranda Putri
11970123712

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa sebanyak 99 orang karyawan. Metode pengambilan sample dalam penelitian ini berdasarkan teknik simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, metode analisis data kuantitatif menggunakan teknik analisa Smart PLS4. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dimediasi dengan kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa sebesar 39.7% berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 81% sisanya sebesar 19% yang dipengaruhi variable lain dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen, Budaya, Kinerja, Kepuasan

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.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IS MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG KAMPA

This research was conducted at PT. Tasma Puja Si Kuamang Kampa. The purpose of this study was to determine the effect of organization commitment and organization culture on employee performance mediated by job satisfaction at PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. The population of this study were employees of PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. As many as 99 employees. The sampling method in this study is based on simple random sampling technique. The data used are primary data and secondary data. The quantitative data analysis method. The result of the study show that organizational commitment and organizational culture have a significant effect on employee performance and are mediated by job satisfaction at PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. The magnitude of the influence of organizational commitment and organizational culture on employee performance is mediated by job satisfaction at PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa by 39% based on the results of a determination coefficient of 81% the remaining 19% which is influenced by other variables in this study.

Keywords: *Commitment, Culture, Performance, Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur yang sedalam dalamnya penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa”** merupakan hasil karya ilmiah yang ditulis sebagai salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Shalawat beserta salam buat reformator ummat selalu penulis tunjukkan kepada Nabi Muhammad SAW juga keluarga serta sahabatnya yang telah berhasil membuka tabir peradaban baru, dari peradaban jahiliah menuju peradaban Islam yang merupakan Dinul Haq sebagai rahmatan Lil'alamin dan berjuang merubah peradaban dunia dari keburukan menjadi baik. Dan telah membawa kita semua dari alam kebodohan menuju alam yang berilmu seperti yang kita rasakan saat ini.

Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disubangkan oleh orang-orang berpengalaman, motivasi serta doa orang – orang yang berada disekeliling penulis sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari didalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai

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.

aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Untuk ayahanda (Alm) Syahrial dan ibunda Mardiaty yang telah membesarkan, mendidik, mengayomi serta mendo'akan peneliti dan keluarga tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi, sekaligus memberi dukungan moril maupun materi serta semangat untuk menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahayarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos. M.Si selaku wakil dekan I, bapak Dr. Mahmuzar, SH.MH selaku wakil dekan II, dan ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.si wakil dekan III yang bersedia memepermudah penulis dalam penulisan skripsi ini
5. Ibu Astuti Meflinda, S.E.MM. dan bapak Fakhurrozi S.E,MM. selaku ketua dan sekretaris jurusan manajemen.
6. Ibu Hj. Qomariah Lahamid, SE..M.si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh

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.

kesabaran dan keikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam Menyusun sripsi ini.

Bapak Riki Hanri Malau, SE, MM selaku penasehat akademis yang selalu senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

Bapak ibu seluruh Dosen dan karyawan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik dan membantu penulis selama perkuliahan dan kepada Bapak dan ibu pengelola perpustakaan UIN Suska Riau, terimakasih atas peminjaman buku sebagai referensi bagi penulis.

9. Kepada seluruh pihak PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.

10. Kepada perpustakaan UIN Suska dan stafnya terimakasih atas peminjaman buku yang dijadikan sebagai referensi penulis.

11. Tak lupa juga untuk teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya ucapkan satu persatu, terimakasih dan semoga sukses untuk kita semua.

12. Dan semua yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah membantu sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dan perkuliahan ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. Apabila ada kekurangan dalam karya ini, hanya kepada Allah SWT Penulis memohon ampun. Semoga

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.

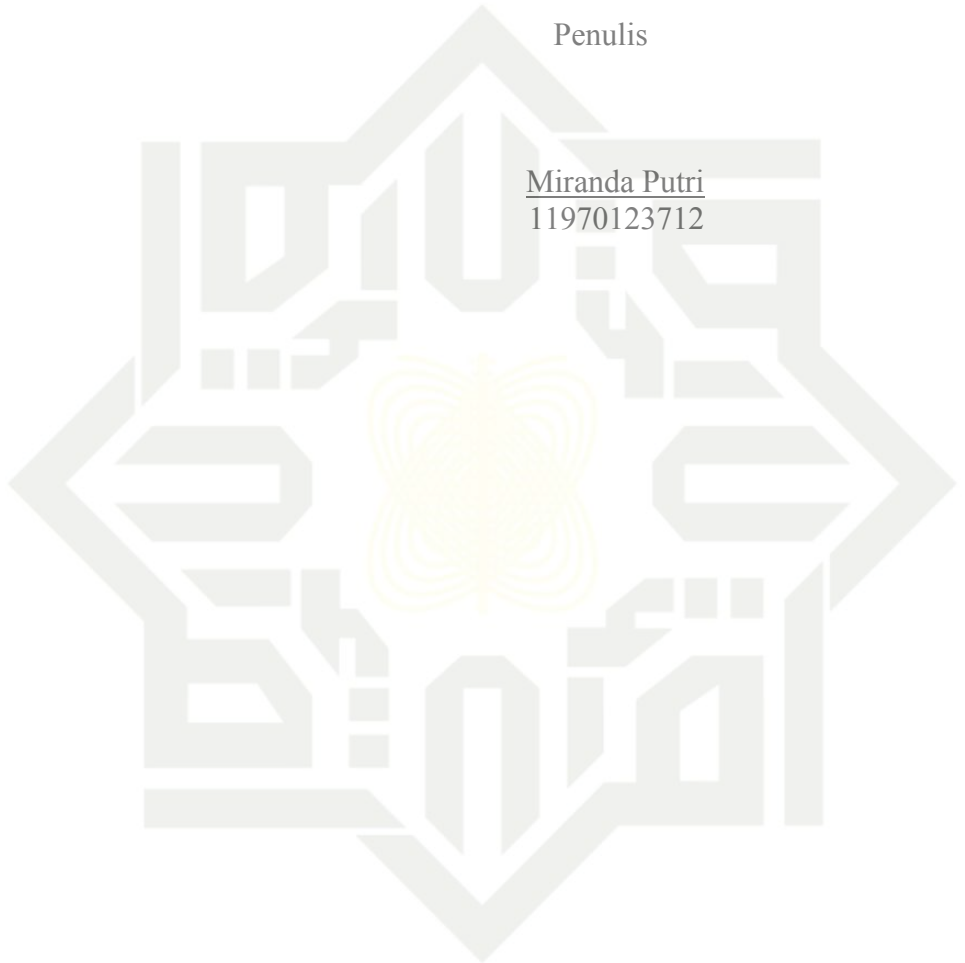
Karya sederhana ini bisa bermanfaat. *Jazakumullah Khairan katsiran. Wallahu A'alam Bissahawab.*

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 22 September 2023

Penulis

Miranda Putri
11970123712



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

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
2.1 latar Belakang	1
2.2 Rumusan Masalah	10
2.3 Tujuan Penelitian.....	10
2.4 Manfaat Penelitian.....	11
2.5 Sistematika Penulis.....	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja Karyawan	
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	18
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.2 Kepuasan Kerja	
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.2.2 Faktor Kepuasan Kerja	20
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.3 komitmen organisasi	
2.3.1 Pengertian komitmen organisasi	22
2.3.2 Indikator komitmen organisasi	24
2.4 Budaya Organisasi	
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	25
2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	26
	vii

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.

2.4.3 Jenis Budaya Organisasi.....	27
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi.....	28
2.4.5 Tingkatan Budaya Organisasi	29
2.5 Pengaruh Antar Variabel	
2.5.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	30
2.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ...	30
2.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.5.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja	31
2.6 Pandangan Islam	31
2.7 Penelitian Terdahulu	33
2.8 Kerangka Pemikiran	39
2.9 Hipotesis penelitian	40
2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	48
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	48
3.2.1 Jenis Data	48
3.2.2 Sumber Data.....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.4 Populasi dan Sample.....	51
3.5 Metode Analisis Data	53
3.6 Uji Data Melalui Analisis SEM PLS	54
3.7 Analisis Outer Model.....	55
3.8 Analisis Inner	56
3.9 Pengujian hipotesis	57
BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Perusahaan	58
4.2 Visi, Misi, Motto Perusahaan	59
4.3 Struktur Organisasi	60

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.

4.4 Job Description	60
---------------------------	----

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	68
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	68
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.1.3 Masa Kerja	70
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
5.2 Deskriptif Variabel	71
5.2.1 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	71
5.2.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi	73
5.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	75
5.2.4 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja	77
5.3 Hasil Analisis Data	79
5.4 Discriminant Validity	84
5.5 Uji Reabilitas	86
5.6 Koefisien Determinasi	87
5.7 Uji kebaikan Model (Goodness Of Fit)	88
5.8 Uji Hipotesis	88
5.9 Pembahasan	91
5.9.1 pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja	91
5.9.2 pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	92
5.9.3 pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.....	93
5.9.4 pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....	93
5.9.5 pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja.....	93

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	95
6.2 Saran	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

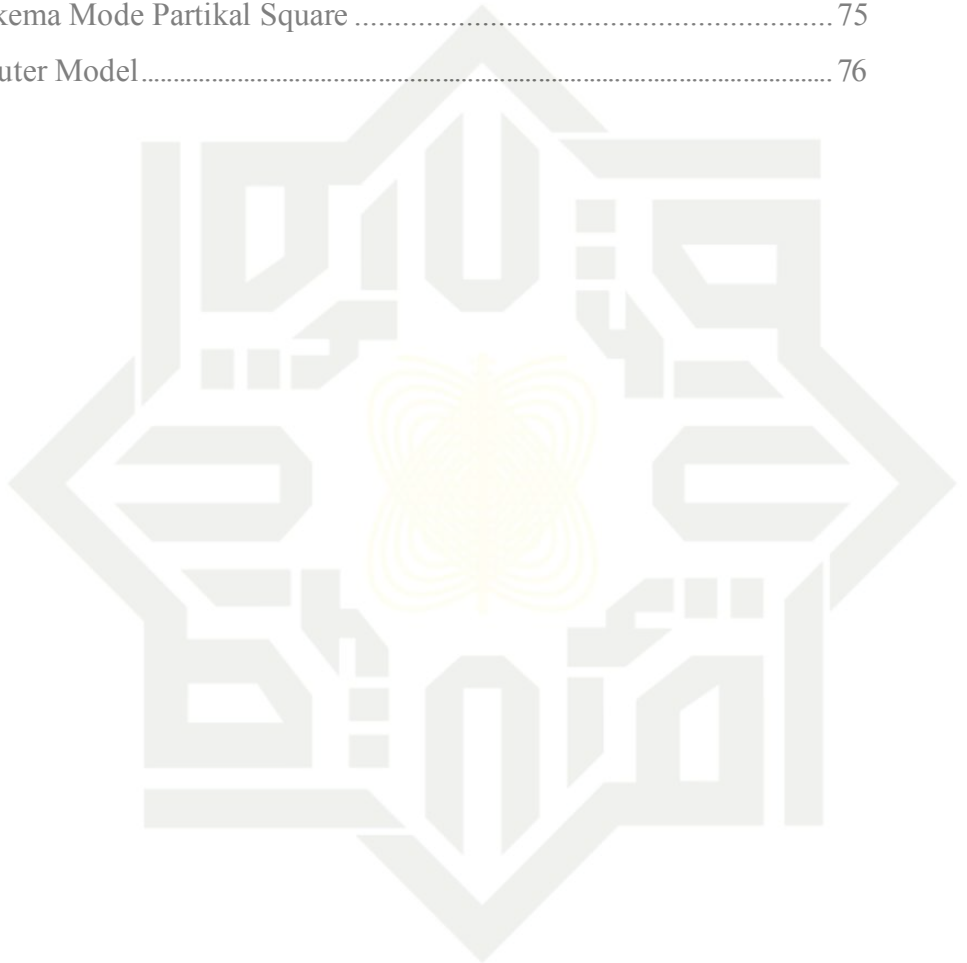
Tabel 1.1 Data Target Realisasi Hasil Produksi Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa 2018-2022	4
Tabel 1.2 Data Kehadiran dan Jumlah Karyawan Pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa 2018-2022	6
Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa	7
Tabel 1.4 Daftar Jumlah Karyawan Turover PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa Tahun 2018-2022	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Variable Penelitian	44
Tabel 3.1 Skala Likert	50
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 5.5 Rekapitulasi tanggapan responden komitmen organisas	72
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Budaya Organisasi	73
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	74
Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	75
Tabel 5.9 Outer Loading	77
Tabel 5.10 Cross Loading	83
Tabel 5.11 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	84
Tabel 5.12 Nilai Composite Reability dan Cronbach Alpha	86
Tabel 5.13 Koefisen Determinasi	87
Tabel 5.14 Uji Hipotesis	89

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 2.2 Olahan G Power	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	57
Gambar 5.1 Skema Mode Partikal Square	75
Gambar 5.2 Outer Model.....	76



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

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan, hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber dayanya secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peran penting dalam suatu perusahaan.

Irham Fahmi (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus. Dan dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Oleh sebab itu maka perlu meningkatkan kinerja yang baik, dikarenakan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan

Pada dasarnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan agar karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan didalam organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja untuk

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.

meningkatkan kinerja karyawan maka faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan budaya organisasi

Menurut (Wibowo, 2015) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat berkerjanya. Dengan demikian kepuasan memberikan sikap yang positif kepada karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya seperti keberhasilan mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan menyukai apa yang dikerjakan. Karena apabila karyawan merasa sangat puas dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan dapat mencapai target dan kinerja yang telah ditetapkan serta akan menghindari masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecendrungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, dimana besar kecilnya kepuasan kerja karyawan, berhubungan dengan komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Menurut (Luthans dalam Sutrisno 2018) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dalam menjadi anggota dalam suatu kelompok, karena dengan adanya komitmen tersebut akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan

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.

tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut.

Dengan demikian komitmen organisasi merupakan bentuk sikap pegawai serta bagaimana karyawan tersebut berkontribusi dalam sebuah organisasi kesetiiaannya dalam organisasi dan rasa menjadi bagian dalam organisasi. Dalam hal ini diharapkan karyawan dapat menciptakan kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tercapai tujuan budaya organisasi yang baik.

Menurut (Edison, 2016) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi dapat mengerakkan orang-orang didalam organisasi untuk melakukan aktifitas kerja.

Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan dari suatu organisasi. Maka budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, budaya organisasi juga merupakan bagaimana seorang karyawan ikut kedalam suatu masyarakat dan pengumpulan program pemikiran yang membedakan anggota dari satu kelompok dengan kelompok lainnya. Sama halnya dengan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa yang mana perusahaan ini mengharapakan kinerja yang baik.

PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit swasta yang ada di Riau terletak dikabupaten Kampar. PT. Tasma Puja

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

Sei Kuamang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit pengelolaan tanaman, pemeliharaan serta pembibitan. Prospek pengembangan kelapa sawit di PT. Tasma Puja Sei Kuamang mempunyai nilai ekonomis yang tinggi sehingga memerlukan tingkat kinerja yang tepat. Pada perusahaan ini pimpinan menginginkan kinerja yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal. Namun dalam hal ini karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa masih perlu meningkatkan kinerja.

Rendahnya tingkat kinerja akan berdampak pada produksi yang dihasilkan, hal ini dapat dilihat dari hasil target realisasi pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang.

Tabel 1.1: Data Target realisasi hasil produksi pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa Pada Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Target produksi (Ton)		Pencapaian		Persentase
		Per Ton	Jumlah (Tbs/Ton)	Per Ton	Jumlah (Tbs/Ton)	
1	2018	73.000.000	2.504.375	69.000.000	2.328.643	94,52%
2	2019	74.000.000	2.802.921	75.050.630	2.962.784	101,42%
3	2020	74.000.000	2.844.980	72.265.380	2.816.521	97,66%
4	2021	68.250.000	2.617.344	77.605.100	2.804.817	113,71%
5	2022	74.000.000	2.704.073	79.572.800	2.942.704	107,53%

Sumber : PT. Tasma Puja Sei Kuamang 2023

Pada tabel 1.1 target realisasi dari tahun 2018-2022 dapat dilihat bahwa target produksi pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa masih belum mencapai target yang diinginkan perusahaan, dapat dilihat pada tahun 2018 target produksi per Ton 73.000.000 pencapaian per Ton 69.00000 sehingga tidak mencapai target produksi kemudian pada tahun 2020 perusahaan juga mengalami penurunan per Ton

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

74.000.000 Pencapaian 72.000.000. Dari informasi yang didapat penurunan ini disebabkan karena kurangnya kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis tentang PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa hal ini diduga perusahaan kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi salah satunya yaitu kemampuan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Retno Wibowo, 2018) tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh menemukan komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini indikator kinerja lainnya yaitu data berupa kehadiran dan jumlah karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa Tahun 2018 – 2022

Tabel 1.2: Data kehadiran dan jumlah karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa Tahun 2018 – 2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	jumlah BHL (orang)	Cuti (hari)	Tingkat Absensi (=cuti/jumlah karyawan)
1	2018	447	16	541	121%
2	2019	437	18	635	145%
3	2020	410	7	800	195%
4	2021	392	7	798	204%
5	2022	381	16	576	151%

Sumber : PT.Tasma Puja Sei Kuamang 2023

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.

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2018-2022 pada PT. Tasma Puja terlihat bahwa banyak karyawan yang melakukan cuti baik itu cuti tahunan, cuti sakit maupun cuti lainnya, berdasarkan informasi yang didapat bahwa hal tersebut dikarenakan adanya kesibukan masing-masing seperti cuti urusan keluarga, datang terlambat, penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu. Karyawan yang kurang semangat dalam berkerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil kinerjanya tidak maksimal. Menurut (Setiawan & Kartika, 2014) bahwa indikator kinerja merupakan kehadiran yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tidak tercapai.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan sehingga dari kinerja tersebut akan tercapai sebuah kepuasan yang ada pada diri karyawan, kinerja yang baik akan menghasilkan tingkat kepuasan yang baik pula. Sebaliknya kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka akan mencintai pekerjaannya sikap ini akan tercermin melalui sikap moral dan kedisiplinannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berupa gaji, pencapaian ataupun promosi. Berikut ini jumlah gaji yang diterima karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

Tabel 1.3 : Data Gaji Karyawan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa.

No	Jabatan	Gaji Pokok Awal	Gaji Yang Diterima	Tunjangan Hari Raya/orang	Tunjangan Cuti
1	Manejer Kebun	Rp27.583.176,00	Rp27.583.176,00	Rp18.710.000,00	Rp. 5. 000,000
2	Ast.kepala	Rp13.781.055,00	Rp13.781.055,00	Rp 8.432.000,00	Rp. 30.000,000
3	Kep.Ast.AFD 1	Rp7.732.705,00	Rp7.725.705,00	Rp 2.750.022,00	(1x setahun) per jabatan 1 bulan dari hasil gaji pokok
4	Kep.Ast.AFD 2	Rp7.732.705,00	Rp7.732.705,00	Rp 2.750.022,00	
5	Kep.Ast.AFD 3	Rp7.732.705,00	Rp5.732.705,00	Rp 2.750.022,00	
6	Kep.Ast.AFD 4	Rp7.732.705,00	Rp7.732.705,00	Rp 2.750.022,00	
7	Kep.Ast.Teknik	Rp9.850.030,00	Rp9.850.030,00	Rp 3.340.000,00	
8	kep. Pengolahan	Rp9.850.030,00	Rp7.850.030,00	Rp 3.340.000,00	
9	Kep.Tata usaha	Rp7.532.234,00	Rp7.532.234,00	Rp 2.836.901,00	
10	Kep.personalia	Rp8.520.456,00	Rp8.520.456,00	Rp 3.975.001,00	

Sumber : PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Ast AFD 1 dan AFD 3, mengalami penurunan gaji pokok, dari hasil wawancara diketahui bahwa karyawan tersebut sering melakukan cuti pada saat jam kerja, dan mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan perusahaan. Kemudian pada Ast Pengolahan yang seharusnya gaji pokok Rp.9.850.030,00 turun menjadi Rp.7.850.030.00 disebabkan kurangnya kesadaran akan keikutsertaan setiap anggota pengolahan dalam melakukan beberapa pemantauan di dalam perkebunan, tidak menggunakan APD saat terjun kelapangan, tidur saat jam kerja.

Menurut (Kasmir, 2016:189) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu komitmen dan budaya organisasi yang mana komitmen dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan. Komitmen organisasi seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan komitmen organisasi secara umum akan mempengaruhi kinerja karyawan karena

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.

pada dasarnya komitmen merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku yang positif yang kuat terhadap komitmen organisasi yang dimilikinya.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak memiliki komitmen organisasi. Berikut ini daftar jumlah turnover karyawan dari tahun 2018-2022 PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa.

Tabel 1.4: Daftar jumlah turnover karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa dari tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan awal	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir	Persentase
2018	447 orang	10 orang	437 orang	97,76%
2019	437 orang	27 orang	410 orang	93,82%
2020	410 orang	18 orang	392 orang	95,61%
2021	392 orang	5 orang	387 orang	98,72%
2022	387 orang	6 orang	381 orang	98,45%

Sumber: PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

Berdasarkan tabel 1.4 jumlah turnover pada tahun 2018-2022 PT. Tasma Puja Sei Kuamang kampa mengalami penurunan karyawan dimana beberapa karyawan mengundurkan diri atau resign dengan alasan karyawan meninggalkan perusahaan antara lain ingin membuka usaha mandiri dengan harapan ingin mendapatkan penghasilan yang lebih, mencari pekerjaan ditempat kerja yang lain dan urusan keluarga yang menjadi prioritas.

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.

(Mohamed & Abu bakar 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat dipengaruhi cara orang berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program, budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mengikuti budaya dalam suatu perusahaan.

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya dikalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari karena pada dasarnya budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi kegenerasi berikutnya. Karena budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, dan cara mereka berkerja sama dengan karyawan lain. Namun pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang belum bisa menjalankan budaya organisasi yang optimal, hal ini terbukti bahwasanya ada beberapa karyawan yang tidak memakai seragam sesuai aturan perusahaan, beberapa karyawan tidak mengikuti apel pagi, tidak menggunakan APD saat jam kerja bagi karyawan yang berkerja dilapangan dan karyawan yang belum memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya

Pada dasarnya para karyawan yang sudah diberi tugas untuk melakukan pekerjaan seharusnya memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya dan ikut berpartisipasi dalam pengolahan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan serta keberhasilan yang ada pada karyawan tersebut. Maka dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

dengan judul Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei kuamang Kampa?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?
5. Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma puja Sei Kuamang Kampa?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei kuamang Kampa?
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?

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.

3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?
4. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma puja Sei Kuamang kampa?
5. Untuk mengetahui komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi perusahaan, penulis dan pembaca.

a. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Tasma Puja Sei kuamang Kampa, terutama sebagai pedoman, acuan, kebijakan, dan pertimbangan dalam Menyusun kebijakan - kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sehingga kinerja yang diberikan pegawai untuk masyarakat.

b. Bagi fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada peneliti - peneliti yang akan datang.

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.

c. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila menempuh jenjang dunia kerja diinstansi pemerintah terutama dalam hal - hal yang berhubungan dengan kinerja.

1.3 Sistematika Penulis

Sebagai dari gambaran umum dari sistematika penulis skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, serta sistematik penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan bagian yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang proses-proses, manajemen sumber daya manusia dalam kridor Islam.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

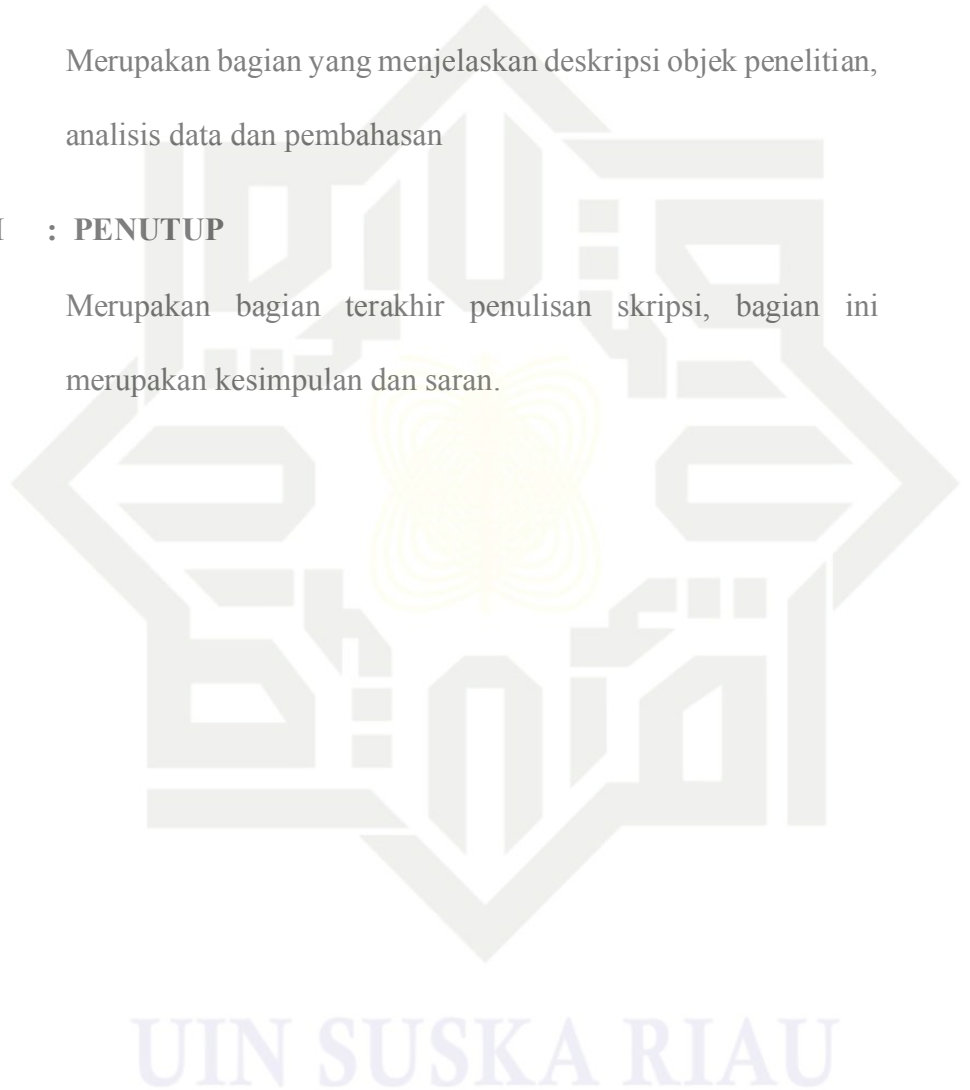
Bab ini penulis akan memaparkan profil dari perusahaan, bagian-bagian perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Merupakan bagian yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bagian terakhir penulisan skripsi, bagian ini merupakan kesimpulan dan saran.



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 II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut (Irham Fahmi, 2013:02) kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus.

Kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang diperhatikan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam suatu perusahaan. (Mangkunegara, 2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Handoko, 2018) menyebutkan bahwa penilaian kinerja memberikan 10 manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja berupa umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan dan memperbaiki kegiatan – kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi kerja.

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.

Penyesuain kompensasi merupakan sebuah evaluasi prestasi kerja, dan membantu karyawan untuk pengambilan sebuah keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan kompensasi lainnya.

Keputusan – keputusan berupa promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.

Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan berupa prestasi kerja.

Perencanaan dan pengembangan dapat berupa umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Didalam dunia kerja ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta atau dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih muda tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam perusahaan akan lebih sulit tercapai. (Badriyah yuwono, 2015:241)

Menurut (Mangkunegara,2016) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memandai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut (Kasmir, 2016), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

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. Pengatahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.1.3 Indikator kinerja

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan sebuah alat ukur atau Teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan. Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. (Dewi, 2019)

Menurut (Robbins, 2016), Menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

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

- 2 Kuantitas
- 3 Ketetapan waktu
- 4 Efektifitas
- 5 kemandirian

2.1.4 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini sangat penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang merupakan proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengavaluasi, meningkatkan dan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawannya.

Menurut (Widodo, 2015) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

- 1 Prestasi pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2 Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3 Kepemimpinan yang diperlukan dalam berkerja meliputi: membutuhkan sarana, sebuah arahan atau perbaikan.
- 4 Kedisiplinan meliputi: kehadiran, sanksi warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5 Komunikasi meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan dan media komunikasi.

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.

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seseorang pegawai akan tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun tujuan dari penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya peyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- b. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- c. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- d. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dalam dibidang kepegawaian.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Menurut (Wibowo, 2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan

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.

senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat berkerjanya.

Menurut (Davis dalam Mangkunegara, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam berkerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja yaitu perasaan emosional yang menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, harapan, keinginan, dan ambisi pribadinya secara dia merasa puas secara lahir batin.

2.2.2 Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut (Gilmer dalam Sutrisno, 2016) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Kondisi kerja
7. Aspek sosial dan pekerjaan

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.

8. Komunikasi
9. Fasilitas

2.2.3 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasa puas atau tidaknya dalam berkerja.

Menurut (Widodo, 2015) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Perkerjaan itu sendiri, yaitu isi perkerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman – teman kepada siapa seseorang senantiasa beriteraksi dalam pelaksanaan perkerjaannya, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi [perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja, cara – cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat berpengaruh kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak.

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.

- f. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis. (Nurhasanah et al., 2022)

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen organisasi disebut pula dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer maupun pelaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen organisasi atau komitmen kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. (Yusuf & Syarif, 2018)

Komitmen organisasional didefinisikan suatu hal yang ditandai dengan tiga faktor yaitu keinginan yang kuat, keyakinan yang kuat, dan nilai-nilai organisasi. Rendahnya komitmen organisasi berhubungan dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku negatif, seperti keinginan berpindah kerja.

Menurut (Gibson, Ivancevich, dan Konopaske, 2016:430) memberikan komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan maupun Tindakan para pekerja untuk terlibat dan memberikan loyalitas terhadap organisasi serta memiliki keinginan

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.

untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi

Menurut (Newstrom, 2016) ada tiga tipe komitmen organisasional yaitu:

1. *Affective commitment*

Dipengaruhi berbagai karakteristik personal serta kepribadian dan *locus or control*, pengalaman kerja dan sebelum kesesuaian nilai. Menurut (Mayer & Allen, 2016) komitmen efektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seseorang karyawan pada suatu organisasi, identifikasi serta keterlibatan seseorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap suatu organisasi.

Komitmen efektif seseorang akan lebih menjadi kuat bila pengalaman dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan – harapan dan memuaskan kebutuhan dasar dan sebaliknya. Komitmen efektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus berkerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Komitmen efektif menjelaskan seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal dan terlibatnya dalam suatu organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan terus

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.

berkerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

2. *Continuance commitment*

Mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu.

Dibandingkan dengan komitmen efektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. Menurut dugaan (Becker yang dikutip oleh Riski Syadri Pratama, 2016) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side – bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu – waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang berisiko tinggi karena orang merasa takut kehilangan sumbangan yang mereka tak mungkin mencari gantinya. Komitmen ini lebih menjelaskan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan suatu organisasi.

3. *Normative commitment*

Dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan *psychological contract* yang mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada suatu organisasi.

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.

(Mayer & Allen, 2016) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normative tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Komitmen ini didasarkan kepada norma yang ada dalam diri karyawan, yang berisikan keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas, kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Tipe komitmen ini lebih dikarenakan nilai moral yang dimiliki karyawan secara pribadi.

2.3.2 Indikator komitmen organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

a) Komitmen Afaktif

Komitmen afaktif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afaktif yang kuat akan terus berkerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.

b) Komitmen berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan resiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. karyawan yang

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 komitmen berkelanjutan akan tetap berkerja karena mereka harus berkerja.

c) Komitmen normatif

Komitmen normative mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus berkerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Menurut (Luthans, 2015) indikator komitmen organisasi dapat dilihat dari:

1. Keinginan kuat untuk tetap sabagai anggota organisasi tertentu.
2. Keyakinan untuk sberusaha keras memenuhi keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi.

2.4 Budaya organisasi

2.4.1 Pengertian budaya organisasi

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku didalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara berkerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya.(Gorap et al., 2019)

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.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol – simbol yang mencirikan suatu organisasi. Menurut (Falikhatum: 2018) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang berlaku yang menjadi kebiasaan, tradisi, tata cara umum, dan menjadi nilai dan semangat yang berlaku didalam suatu organisasi.

2.4.2 Fungsi Budaya organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2013) budaya organisasi mempunyai 4 fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Menurut (Sunyoto, 2018) memiliki 2 fungsi utama yaitu:

1. Sebagai proses integrasi, dimana para anggota organisasi dapat Bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu sama lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman seseorang dapat berkerja secara efektif.

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. Sebagai proses adaptasi eksternal, dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuan dan berhubungan dengan pihak luar, fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespon perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan, terhadap konsumen.

2.4.3 Jenis Budaya Organisasi

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2013) terdapat tiga jenis budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi persatuan.

2. Budaya pasif – defensive

Budaya pasif - defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong norma kormatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya agresif – defensive

Budaya agresif - defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status

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.

mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan posisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2015) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dalam mengambil resiko, dimana sikap inovatif dan berani harus ada dalam organisasi
- b. Memperhatikan detail. Para pekerja didorong diharapkan untuk menunjukkan presesi, analisis, dan memperhatikan lebih detail hal – hal sekitar.
- c. Orientasi pada hasil. Dimana manajemen menitik beratkan pada suatu perolehan hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
- d. Orientasi individu. Pengalaman keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang – orang organisasi.
- e. Orientasi pada tim. Aktivitas kerja diorganisir dalam tim dari pada individu. Kemampuan berkerjasama dalam tim.
- f. Keagresifan. Orang – orang dalam organisasi menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai. (Nurhasanah et al., 2022)

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.

2.4.4 Tingkatan budaya organisasi

Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkat yang tertanam sebagai asumsi yang tidak sadari sebagai hakikat budaya. Tingkatan budaya organisasi ini terdiri dari tiga tingkat yaitu:

1. Artefak (*Artifacts*) yaitu berkaitan dengan simbol – simbol, cerita, ritual, dan sebagainya.
2. Nilai (*Values*), berkaitan dengan apa yang seharusnya, apa yang tidak seharusnya, dan nilai – nilai atau keyakinan yang mendukung.
3. Asumsi (*Assumptions*), berkaitan dengan keyakinan berdasarkan tentang orang – orang atau individu – individu, pandangan mengenai sifat manusia dan sebagainya. Artefak merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai – nilai dan asumsi suatu budaya. Nilai-nilai (*values*) merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya. Sedangkan asumsi menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berpikir dan merasakan sesuatu.

2.5 Pengaruh antar variabel

2.5.1 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu untuk menentukan karyawan yang berkebutuhan finansial yang rendah dari

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.

pada orang kebutuhan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan maka semakin sedikit dampak komitmen pada kinerja. Komitmen organisasi menunjukkan hasil yang positif terhadap organisasi dan kinerja dan hasil yang diinginkan akan dapat meningkatkan tingginya tingkat kinerja.

2.5.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan karena dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tasma puja Seikuamang kampa, sehingga terciptanya pembaharuan budaya dari yang lama ke budaya kerja yang baru.

2.5.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Menurut (Gibson, Ivancevich, at Konopaske., 2016:430) memberikan komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Komitmen organisasi berhubungan terhadap kepuasan kerja karna tingkat komitmen yang tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang tinggi dengan adanya komitmen Tindakan para pekerja untuk terlibat dan memberikan loyalitas terhadap organisasi serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.(Qorfianalda & Wulandari, 2021)

2.5.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

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

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol – simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, budaya organisasi yang tinggi akan mengantarkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya budaya yang lemah akan membawa budaya organisasi yang rendah.

2.5.5 Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja

Komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruhnya masing – masing baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja, dilihat dari definisi diatas komitmen organisasi dan budaya organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan tujuan dan target yang akan dicapai.

2.6 Pandangan islam

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga masyarakat dan instansi/perusahaan. Disebutkan dalam Al-Qur'an surah Al-An'am: 135

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Artinya :Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan

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.

mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti).
Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.

Kepuasan kerja menurut pandangan islam adalah apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan yang setimpal atas apa yang mereka kerjakan, baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Apabila kita mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan ketekunan kita akan dihargai oleh orang lain dan membuat kita merasa kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini membuat kita merasa puas dengan pekerjaan yang kita lakukan. Disebutkan dalam surah At – Taubah:105

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

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

Komitmen dalam pandangan islam adalah kesanggupan dalam diri untuk menjalankan sebuah Amanah yang diembankan untuk dipertanggung jawabkan dikemudian hari ,dengan adanya keteguhan yang kuat (keyakinan)dalam diri anggota organisasi maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin.disebutkan dalam surah al-Qur’an surah Al Ma’arij ayat 32

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

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.

Artinya: Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.

Budaya organisasi dalam pandangan islam adalah islam memberikan tuntunan kepada manusia untuk berkerja, kerja dan kerja, yaitu ikhtiar agar manusia berkerja sesuai norma dan etika yang islami, norma dan etika yang mempertautkan hubungan manusia dengan tuhan, manusia dengan manusia dan hubungan manusia dengan lingkungan. Disebutkan dalam surah Al-Qur'an surah Ar-Ra'd:11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.

Penelitian terdahulu

Sebelum penulis mengangkat judul ini telah dilakukan juga penelitian sebelumnya antara lain oleh:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan publikasi	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Nirwana dunda.vol 6 no. 1, April 2020	Pengaruh komitmen organisasi dan locus of control terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan karyawan outsourcing pada PT. sederhana karya jaya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	1. Variabel X2 2. Objek penelitian 3. Sample
2	Stevani Ingried.journal of Applied Business and Entrepreneurship hijabe Vol.2 No.2 April 2019	Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen	1. Variabel X3 2. Objek penelitian Sample

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
		sebagai variabel intervening studi pada dinas Kesehatan daerah koto mohon	organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai	
3	Maya kharisma, jurnal pengembangan wiraswasta Vol.21 No.02-AUG 2019	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Dari hasil peneliti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekolah sprngfield cibubur,kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan sekolah,kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi,komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	1. Variabel X2 2. Objek penelitian 3. Sample

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	perbedaan
4	Dies Diminica Selviana Siki, jurnal Indonesia sosial Teknologi, Vol.2, No .11 November 2021	Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus waroeng spesial sambal cabang Yogyakarta	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing Variabel berpengaruh budaya organisasi secara langsung maupun dimediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Kompensasi secara langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel X2 dan X3 2. Sample 3. Objek penelitian
5	Sardika Qorfianalda. Jurnal ekonomi manajemen bisnis vol.2 Issue 02 – Jul 2021	Budaya organisasi terhadap kinerja dimediasi kepuasan dan loyalitas kerja karyawan (PT. Padang Golf Cingkarang)	Dari hasil penelitian ini pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan variabel mediasi kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, tetapi loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja.	1. Variabel Y2 2. Sample 3. Objek penelitian

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
			Kepuasan kerja. memediasi budaya organisasi terhadap kinerja, tetapi loyalitas kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja	
6	Widya paramita jurnal ilmiah bidang sosial, ekonomi, budaya, teknologi Dan Pendidikan vol. 2 No 2 (2023):January	Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap komitmen organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja pada guru SMK swasta diwilayah Jakarta timur	Dari hasil penelitian ini meneunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh secara langsung yang berpositif dan signifikan terhadap komitmen organisasi selanjutnya pemberdayaan psikologis berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta pemberdayaan psikologis berpengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja	1. Variabel X1 dan Y1 2. Sample 3. Objek penelitian
7	Sahrir abrор jurnal mahasiswa bisnis dan manajemen vol 01 No 03 2022	Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kinerja karyawan pada perusahaan yogya chicken	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu	1. Variabel X2 2. Objek penelitian 3. Sample

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
			budaya organisasi, kompensasi dan kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan kinerja. memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perusahaan yoga chicken Yogyakarta	
8	Injilia Wulan Gratia Wua journal of Applied Manajement Vol 20 3, September 2022 number 3, September 2022	The influence of organizational culture on the employee performance mediated by job satisfaction and organizational commitment	The result showed that organizational culture has a direct and significant influence on organizational commitment. Organizational commitment has a direct and direct and significant influence on organizational commitment. Organizational commitment has a direct and significant influence on employees' performance. job satisfaction has a direct and significant influence on employees' performance. Job satisfaction influences organizational commitment.	1. variabel X1 dan Y3 2. objek penelitian 3. sample

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. 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.

NO	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
			However, organizational commitment is the one that has the biggest influence on improving employee performance. Moreover, job satisfaction and organizational commitment can mediated the relationship between organizational culture and employee performance with partikal mediation	
9	Nico Alexander Vizano jurnal ekoomi Vol XXIII, No 01, Maret 2018:99-113	The effect of organizational culture and job satisfaction on turn over intention, withnorg anizational commitment as a mediating variabel(study case PT SAS Kresindo utama)	The result showed that organizational culture have a positif effect on organizational commitment, job satisfaction have a positive effect on organizational commitment, organizational culture have a negative effect on turn over intention. Job satisfaction have a negative effect on turn over intention, organizational commitment have a negative effect on turn over intention, culture has a negative and significant effect on. turn over intention, organizational	1. variabel Y1 2. objek penelitian 3. sample

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
			commitment and job satisfaction has a negative and significant effect on turn over intention through organizational commitment.	
10	Vera sylvia soragi sitio jurnal ilmiah m-progress vol 11 No 1 (2021)	Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening pada PT Emrio Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi budaya organisasi dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja terdapat juga pengaruh komitmen organisasi dan budaya. organisasi terhadap organizational citizenship behavior sedangkan analisis jalur part menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui OCB, sebaliknya tidak terdapat	1. Variabel Y2 2. Sample 3. Objek penelitian

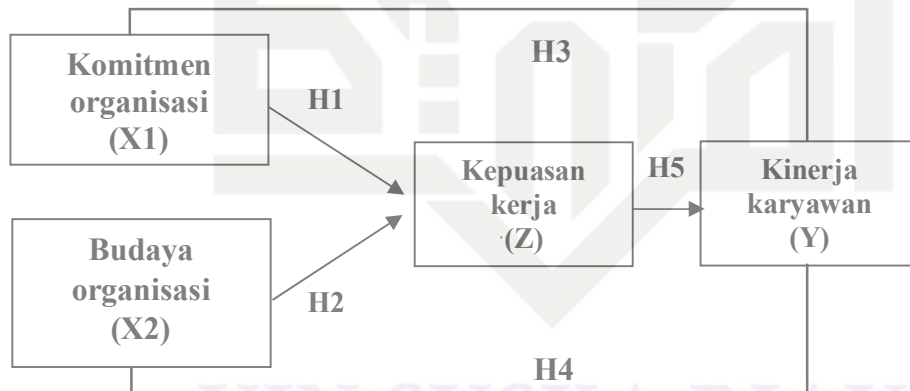
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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.

No	Nama peneliti dan publikasi	Judul peneliti	Hasil peneliti	Perbedaan
			pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB	

2.8 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi dengan kepuasan kerja (Z) berikut adalah kerangka yang digunakan sebagai dasar pemikiran dilakukannya analisa dalam penelitian ini:



Gambar: 1 kerangka pemikiran penelitian pengaruh komitmen kerja (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y)

Keterangan:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

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.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

H4 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

H5 : Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Penelitian ini dilakukan pada 438 orang karyawan bertitik tolak dari latar belakang permasalahan yang dihadapi oleh PT. Tasmapuja seikuamang Kampa dan didukung oleh teori-teori berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai suatu yaitu:

1. Pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap kepuasan kerja

Komitmen merupakan semakin puas karyawan dalam melakukan pekerjaannya semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian (Stevani Ingried, 2019) pada dinas kesehatan daerah koto mohon komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas kesehatan daerah koto mohon dan hasil penelitian (Nirwana dunda, 2020) pada PT. sederhana jaya menunjukkan

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.

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka tingkat kepuasan karyawan akan tinggi. Hasil penelitian (Sahrir Abror, 2022) pada perusahaan Yogya chicken budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan yogya chicken dan (Dies diminica, 2021) pada warung sambal special sambal cabang yogyakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Diduga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh (Nirwana dunda, 2020) pada PT. Sederhana

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.

Karya Jaya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Sederhana Karya Jaya. Disini penulis ingin melihat apakah kinerja karyawan dipengaruhi komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Diduga variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi variabel kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja

Mengenai budaya organisasi pada warung special sambal Jogjakarta.

Budaya organisasi secara langsung maupun dimediasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada warung special sambal Jogjakarta(Diminica Selviana Siki, 2021). Disini penulis ingin melihat kinerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi melalui kepuasan kerja, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Diduga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi variabel kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

5. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan(Z) dimediasi kepuasan kerja(Y)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan dengan variabel yang berkaitan maka dirumuskan hipotesis dan penelitian adalah sebagai berikut:

Ha: Diduga variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dimediasi variabel kepuasan kerja

2.10 Defenisi operasional variabel penelitian

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan defenisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2.2: Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja(Y)	(Irham fahmi, 2013:02) kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang dengan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus	Menurut (Robbins, 2016) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Likert
Kepuasan (Z)	(Wibowo, 2015) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaan dan lingkungan tepat berkerjanya	Menurut (Widodo, 2015) 1. Gaji 2. Rekan kerja 3. Atasan 4. Promosi 5. Lingkungan kerja	Likert
Komitmen organisasi (XI)	(Gibson, Ivancevich dan Konopaske, 2016) komitmen yaitu perasaan identifikasi, loyalitas dan perlibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam suatu organisasi	Menurut (kreitner & Kinicki, 2014) 1. Komitmen afaktif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normative	Likert

Variabel	Defenisi	Indikator	skala
Budaya organisasi (X2)	(Falikhatum, 2018) budaya organisasi merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi	Menurut (Robbins & judge, 2015) 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Memperhatikan detail 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi individu 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan	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.

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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol atau angka atau bilangan. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Menurut (Edy Supriadi, 2014:3) metode penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

b. Data kuantitatif.

Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah ubah atau bersifat

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.

variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Menurut (Edy Supriadi, 2014:7) metode kuantitatif dinamakan metode positivistik, dikarenakan berdasarkan pada filsafah positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini memiliki ciri khas berhubungan dengan data numerik dan bersifat objektif.

3.2.2 Sumber Data

Menurut (Ari Kunto, 2013:172) dalam (Rahmadi, 2011) sumber data adalah subjek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer yaitu data yang diperoleh dari sumbernya, sumber data yang dilakukan pada penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pihak – pihak yang terkait dengan masalah yang akan diteliti. Hasil wawancara diperoleh dari informasi para karyawan maupun pimpinan di perusahaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, yang mana data yang dikumpulkan melalui gambaran umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tentang perusahaan, dokumen catatan peristiwa dan referensi. Data sekunder ini diperoleh dengan metode observasi yang mana peneliti mengumpulkan dokumen – dokumen terkait judul penelitian.

3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Kuisoner merupakan aspek penting dalam penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Tasmapuja Sei kuamang Kampar timur yang ada hubungannya dengan penulisan yang diajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan.

c. Observasi

Observasi yaitu mengumpulkan data yang dilakukan meninjau langsung ke objek penelitian.

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.

d. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lainlain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari perusahaan khususnya mengetahui keadaan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa.

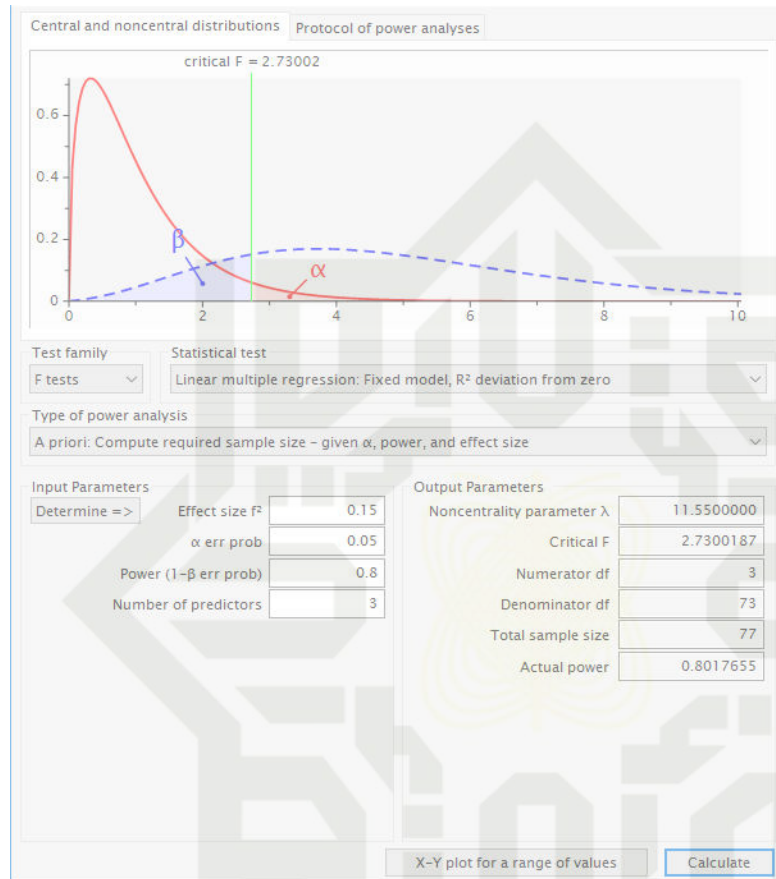
3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. (Edy Supriadi, 2014:17). Sedangkan sample merupakan bagian dari jumlah ataupun karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja diperusahaan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa Pada penelitian terdapat 431 orang karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan G*Power G*Power 3.1.9.7. aplikasi G power dapat menentukan jumlah sampel berbagai metode statistik. Menurut Kang (2021) G*power membantu peneliti memperkirakan ukuran sampel dan

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.

analisis kekuatan. Dengan perangkat lunak ini maka sampel minimal dalam penelitian yaitu:



Sumber: G power

Berdasarkan olahan G*Power maka diperoleh jumlah sampel minimal yaitu 77 responden atau lebih. Dan pada penelitian ini penulis mengambil sample sebanyak 99 orang dari keseluruhan keryawan pada PT.Tasma Puja Sei Kuamang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil penguji yang lebih baik. sample yang diambil berdasarkan Teknik *simple random sampling* dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sample yang dilakukan secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

acak tanpa memperhatikan tingkat yang ada dalam populasi itu sendiri (Sugiono, 2018:81)

3. Metode analisis data

Pendekatan *deskriptif kuantitatif*, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* memiliki gradien berikut, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif:

Tabel Skala Likert

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS) / Sangat Penting (SP)	5
Setuju (S) / Penting (P)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS) / Tidak Penting (TP)	2
Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Penting (STP)	1

Sumber: (Sugiyono, 2013:107)

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.

Menurut (Sugiyono, 2013:107), skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Nilai respon untuk setiap pernyataan ditentukan dengan menggunakan pendekatan

3.6 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan. Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak smartPLS 4. akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). *Covariance Based SEM (CBSEM)* dan *Variance Based SEM*, juga dikenal sebagai *Partial Least Squares*, adalah dua metode untuk teknik penelitian *Structural Equation Model (SEM)*, menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan pendekatan *bootstrapping* atau perkalian acak, PLS (*Partial Least Square*) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (*Partial Least Square*). Selain itu, tidak ada jumlah minimum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (*Partial Least Square*). Karena PLS (*Partial Least Square*) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan pls. Metode analisis yang digunakan dalam PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut:

3. Analisis Outer Model

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (*valid dan reliabel*). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

- a. Seperti terlihat dari *standardized loading factor* yang menunjukkan kekuatan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk, *validitas konvergen* merupakan indikasi yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk. Menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup, namun ukuran refleksif individu dianggap tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin dinilai.
- b. Model pengukuran dengan indikator refleksif yang dievaluasi berdasarkan pengukuran crossloading dengan konstruk dikenal sebagai validitas diskriminan. Ukuran blok suatu konstruk lebih unggul dari blok lainnya jika korelasinya dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lain dengan ukuran yang sama. Sementara itu, pendekatan berbeda untuk

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.

mengevaluasi validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracte (AVE)*.

Composite Reliability ialah suatu konstruk yang dapat dianggap dalam perspektif koefisien variabel laten diukur dengan suatu konstruk yang dikenal sebagai reliabilitas komposit. Konsistensi internal dan *alfa Cronbach* adalah dua teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai ketergantungan komposit. Saat mengukur ini, konstruk dapat dianggap memiliki dependabilitas yang baik jika nilai yang diperoleh $> 0,70$.

- d. *Cronbach's Alpa* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.8 Analisis Inner Model

Analisa inner model Ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dan juga dikenal sebagai (hubungan batin, model struktural, dan teori substantif). Uji *R-Square* untuk konstruk dependen, uji *Stone-Geisser Q-Square* untuk relevansi prediktif, uji t, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural semuanya dapat digunakan untuk menilai analisis model bagian dalam. *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*) untuk mengevaluasi *inner model*. Dengan demikian interpretasinya sama dengan interpretasi regresi. Untuk menentukan apakah seperangkat variabel laten independen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten dependen, perubahan dalam Nilai-*R Square*

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.

dapat digunakan. Nilai *Q-Square* relevansi prediktif untuk model konstruktif juga digunakan untuk menilai model PLS (*Partial Least Square*) selain nilai *R-Square*. *Q-Square* mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan nilai yang diamati. Ketika nilai *Q-Square* lebih dari nol (nol), model dianggap memiliki signifikansi prediktif; bila kurang dari nol (nol), model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif.

3.9 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,96 untuk alfa 5%. Bila *t-statistics* lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak. Jika *p* value kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a .

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 IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa

PT. Tasma Puja merupakan sebuah perusahaan perseroan terbatas yang bergerak dibidang pertanian atau agribisnis, perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai areal kerja di Kebun Sungai Kuamang Kecamatan Kampa, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 30 mei 1991 dan mempunyai kantor di Jl. Ahmad Yani No 116 Pekanbaru-Riau. Perusahaan ini juga memiliki unit pengolahan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas olah 30 ton/jam, dengan komoditi yang dihasilkan berupa CPO (Cruid Palm Oil) dan palm kernel dengan sumber TBS berasal dari kebun inti, plasma dan pihak ke 3. Selain kebun inti PT. TASMA PUJA juga melakukan kerjasama dengan masyarakat setempat melalui KUD (Kantor Unit Desa) untuk membangun kebun plasma seluas 3.000 Ha yaitu kebun yang setengah lahannya adalah milik masyarakat setempat dan pembangunan, pembimbingan teknisnya dilakukan oleh PT. Tasma Puja. Kerjasama yang dilakukan menggunakan sistem BA 3 (Bapak Angkat Anak Angkat). KUD yang mewakili dalam kerjasama ini adalah KUD Kampar seluas 1.500 Ha dan KUD Tunas Harapan seluas 1.500 Ha. Selain pembangunan kebun masyarakat, bentuk lain menjaga hubungan baik adalah dengan pemberian bantuan berupa CSR (Cooporate Social Responsibility) kepada pembangunan sekolah, rumah ibadah dan fasilitas umum 75 dan sosial lainnya. Juga ikut dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti sunat masal, penyantunan anak yatim dan lainnya.

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.

4. Visi, Misi, Motto perusahaan

Adapun visi, misi dan motto perusahaan sebagai berikut :

1. Visi

“Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan terus berkembang berorientasi pada pembangunan industri perkebunan yang berkelanjutan”

2. Misi

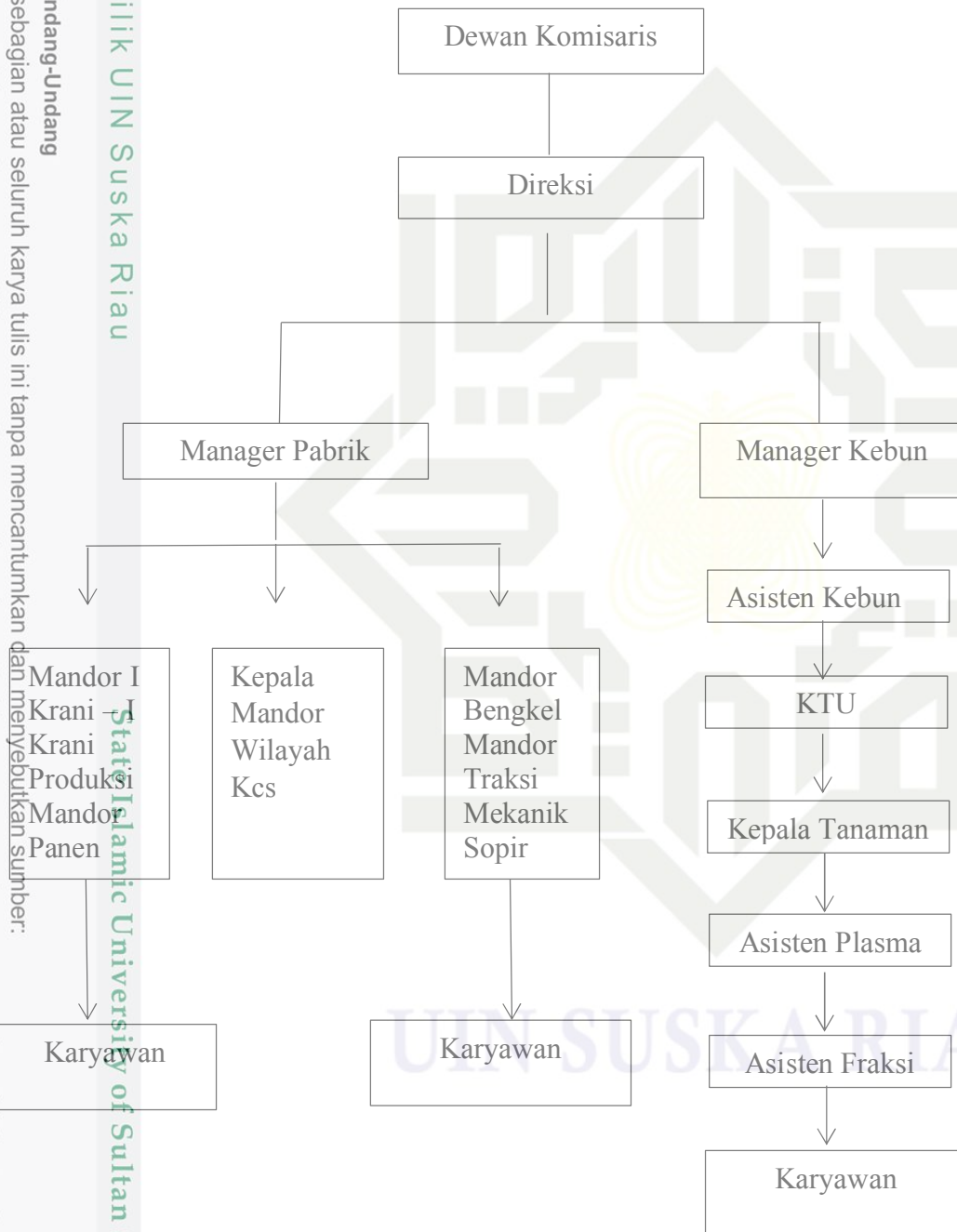
- a. Membangun bisnis perkebunan secara profesional
- b. Melakukan prinsip tata kelola perusahaan yang baik
- c. Menggunakan teknologi maju dan ramah lingkungan
- d. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional jujur dan disiplin

3. Motto

“Bekerja berarti melakukan penyempurnaan untuk perusahaan dan tidak ada hari tanpa penyempurnaan”.

4.3 Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar 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.

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.

Secara umum tugas dan fungsi masing-masing tingkatan struktur tersebut adalah:

A. Manager Kebun

Manager kebun bertugas membantu direksi melalui Regional Manager untuk:

1. Menciptakan ketertiban dan kenyamanan kerja agar operasional kebun berjalan lancar.
2. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tanaman kelapa sawit produksinya.
3. Meletakkan pengawasan terhadap pemeliharaan tanaman sawit sendiri dan plasma.
4. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pelaksanaan rotasi panen, mutu panen, dan angkutan hasil panen dari PKS.
5. Melaksanakan koordinasi dengan Manager PKS agar kelancaran produksi TBS dapat berjalan lancar.
6. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong agar kelancaran angkutan angkutan TBS ke PKS dapat terjamin.
7. Menjaga hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar dan instansi pemerintah.
8. Bertanggung jawab langsung kepada direksi melalui Regional Manager.

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.

B. Maneger PKS

Maneger PKS bertugas membantu Direksi melalui Regional Manager untuk:

1. Mengkoordinasikan dan membina pelaksanaan kegiatan PKS.
2. Melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap perawatan dan penggantian mesinagar pengolahan TBS dapat berjalan lancar.
3. Melakukan koordinasi dengan Manager kebun agar kelancaran pemasukan TBS ke PKS dapat terjamin.
4. Bertanggung jawab langsung kepada Direksi melalui Regional Manager.

C. Asisten 1 Kebun

Asisten 1 Kebun bertugas membantu Manager Kebun untuk:

1. Mengkoordinasikan, mengawasi, dan membina pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, pengangkutan TBS hasil panen ke PKS.
2. Memberi masukan kepada Manager Kebun dalam upaya mengatasi kendala yang timbul di lapangan.
3. Membantu Manager Kebun dalam menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja agar pekerjaan dapat berjalan lancar.
4. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

D. Asisten Kebun

Asisten Kebun bertugas membantu Manager Kebun melalui Asisten I untuk:

1. Memimpin langsung pelaksanaan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, dan angkutan TBS ke PKS.
2. Membayarkan gaji karyawan Afdeling yang bersangkutan.
3. Menjaga ketertiban dan kenyamanan kerja di afdeling masing-masing.
4. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun melalui Asisten 1.

E. Asisten Teknik Kebun

Asisten teknik kebun bertugas membantu Manager Kebun melalui asisten 1 untuk:

1. Mengatur kelancaran persiapan dan pelaksanaan pengangkutan hasil TBS ke PKS.
2. Mengatasi kendala yang timbul dalam kelancaran pelaksanaan angkutan TBS ke PKS.
3. Melakukan pemeliharaan jalan dan jembatan/gorong-gorong.
4. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun melalui Asisten 1.

F. KTU

KTU bertugas membantu Manager Kebun untuk:

1. Mengatur administrasi keuangan kebun sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
2. Menghitung dan melakukan pembayaran gaji karyawan.

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.

3. Melakukan pembayaran kepada pihak ketiga atas persetujuan manager kebun.
4. Membantu manager kebun dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat dan instansi pemerintah.
5. Bertanggung jawab langsung kepada Manager Kebun.

G. Mandor 1 Kebun

Mandor 1 Kebun melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Membantu pelaksanaan tugas Asisten Kebun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS.
2. Mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing.
3. Bertanggung jawab langsung terhadap Asisten Kebun.

H. Mandor Lapangan

Mandor lapangan melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Membantu memperlancar dan mengawasi tugas-tugas yang berkaitan dengan pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS, dan tugas-tugas lain atas intruksi Asisten.
2. Bertanggung jawab langsung kepada Asisten Kebun melalui Mandor 1.

I. Kerani Kantor Kebun

Kerani kebun melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Melaksanakan administrasi kebun yang berkaitan dengan pengupahan, lembur, premi, dan administrasi lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
2. Bertanggung jawab langsung pada KTU.

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.

J. Mandor Panen

Mandor Panen melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi panen, kualitas panen, jumlah panen, dan premi pemanen.
2. Bertanggung jawab langsung kepada Asisten Kebun melalui Mandor Panen.

K. Asisten Kepala (Askep)

Membantu Manager PKS untuk:

1. Mengontrol mutu hasil produksi sesuai SOP.
2. Memantau perawatan mesin/peralatan PKS.
3. Membina dan mensinkronisasikan pelaksanaan tugas Asisten, Mandor, dan Operator PKS.
4. Membina dan memberi arah kepada para Asisten, Mandor, dan Operator PKS agar dicapai produktivitas dan efisiensi yang optimal.
5. Bertanggung jawab kepada Direksi melalui Manager PKS.

L. Asisten Pengolahan

Asisten Pengolahan membantu Manager PKS untuk:

1. Mengawasi pelaksanaan pengolahan kelapa sawit, agar mutu hasil pengolahan sesuai standar.
2. Menjaga kelancaran pelaksanaan pengolahan.
3. Mengawasi dan membina karyawan yang terlibat dalam melaksanakan pengolahan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

M. KTU PKS

KTU PKS bertugas membantu Manager PKS untuk:

1. Mengatur administrasi keuangan PKS sesuai sistem administrasi yang ditetapkan perusahaan.
2. Mengadministrasikan hasil CPO dan inti sawit serta administrasi pengeluarannya.
3. Menghitung lembur dan premi karyawan PKS
4. Bertanggung jawab langsung kepada Manager PKS.

N. Asisten Teknik PKS

Asisten Teknik PKS bertugas membantu Manager PKS untuk:

1. Memantau kondisi mesin-mesin yang ada di PKS agar selalu dalam kondisi baik, agar kelancaran pengolahan tidak terganggu.
2. Melakukan perbaikan mesin pengolahan bila terjadi kerusakan.
3. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan.
4. Bertanggung jawab kepada Manager PKS.

O. Mandor Pengolahan

Mandor Pengolahan bertugas membantu Manager PKS melalui Asisten pengolahan untuk:

1. Membantu Asisten Pengolahan dalam hal mengawasi pelaksanaan pengolahan.
2. Menjaga mutu dan jumlah produksi CPO sesuai dengan perencanaan.
3. Memberikann bimbingan kerja kepada karyawan PKS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

P. Kerani PKS

Kerani PKS bertugas membantu Manager PKS melalui KTU PKS untuk:

1. Membantu KTU PKS melaksanakan administrasi keuangan PKS sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Membantu mengadministrasikan hasil CPO, inti sawit, dan administrasi pengeluarannya.
3. Mengadministrasikan lembur karyawan.
4. Bertanggung jawab kepada KTU PKS.

Q. Mandor Teknik PKS

Mandor Teknik PKS bertugas untuk:

1. Membantu Asisten Teknik PKS melaksanakan pemantauan kondisi mesin-mesin yang ada di PKS
2. Membantu Asisten Teknik PKS untuk:
3. Memantau dan mengantisipasi kemungkinan terjadinya kerusakan mesin PKS.

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 VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Hal ini disebabkan karena komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan harus memiliki keyakinan terhadap apa yang dikerjakan, dalam hal ini karyawan sudah memiliki komitmen dan kesadaran dalam dirinya terhadap apa yang akan dilakukannya. Dan perusahaan sudah memberikan motivasi dan dorongan kepada karyawan sehingga karyawan secara perlahan sudah memiliki komitmen dalam dirinya. Budaya organisasi memiliki pengaruh
2. terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Budaya yang diterapkan dalam perusahaan memberikan dampak positif terhadap perusahaan, karena dengan adanya budaya akan menciptakan dan memberikan motivasi pada karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Apabila karyawan mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan, maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja memediasi komitmen dan budaya terhadap kinerja. Artinya dengan adanya kepuasan yang ada pada diri karyawan maka akan meningkatkan tingginya komitmen dan budaya sehingga akan meningkatkan kinerja terhadap diri karyawan tersebut.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5. Nilai R sebesar 0,686 atau 68.8% berarti terdapat hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. diperoleh nilai *Q-square* sebesar 0,811 atau 81% hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 81%, sedangkan sisanya 19% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai bahan pertimbangan terhadap perusahaan diwaktu yang akan datang yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik, untuk mempertahankan serta meningkatkan komitmen organisasi perlu juga melakukan perbaikan pada kepuasan kerja karyawan, terutama pada komitmen afektif dimana karyawan merasa kurang menginginkan berada diperusahaan PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kampa. Komitmen akan tercipta secara nyata apabila kepuasan kerja karyawan telah lebih dulu terpenuhi.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan menggunakan metode atau perhitungan data yang berbeda serta

menambah variable.variabel lainnya agar menghasilkan penelitian yang lebih 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.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya.

Arif, Sahrir, and Arif Hartono. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kinerja Di Perusahaan Yogya Chicken: Study kasus di perusahaan Yogya Chicken cabang Gejayan." *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen* 1.3 (2022): 98-112.

Azhari, M. T., Al Fajri Bahri, M. P., Asrul, M. S., & Rafida, T. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.

Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 1–23.

Diminica Selviana Siki, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902–1914.

Darwin, Muhammad, et al. *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia, 2021.

Fatuzi, Akhmad. *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press, 2020.

Grapp, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon) the Effect of Organizational Culture , Organizational Commitment , and Compensation To Employee Performance. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2).

Handayani, Mei, Widya Parimita, and Suherdi Suherdi. "PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH JAKARTA TIMUR." *SIBATIK JOURNAL*:

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.

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.

Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan 2.2 (2023): 393-408.

Mahardika, I. N. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7340-7370

Muhajirin, Muhajirin, and Panorama Maya. "Pendekatan praktis: metode penelitian kualitatif dan kuantitatif." (2017).

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1),

Mukson, M. M., S. E. Hamidah, and Anton Satria Prabuwono. *lingkungan kerja dan orientasi kewirausahaan kinerja UMKM melalui komitmen organisasi*. Penerbit Lakeisha, 2021.

Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.2* (2019)

Nursam, Nasrullah. "Manajemen kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management 2.2* (2017).

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Pahantoro, Agung. *Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen*. Deepublish, 2015.

Rizqina, Zakiul Amri, Muhammad Adam, and Syafruddin Chan. "Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)." *Jurnal Magister Manajemen 1.1* (2017): 59-69.

Orfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal*

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.

Ekonomi Manajemen Bisnis, 2(02), 157–168.

Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian. In Antasari Press.

[https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN.pdf](https://idr.uin-antasari.ac.id/10670/1/PENGANTAR%20METODOLOGI%20PENELITIAN.pdf)

Sembiring, Rasmulia, and Winarto Winarto. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah)." *Jurnal Ilmiah METHONOMI* 6.1 (2020): 21-30.

Stinjak, Wahyunita, et al. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia, 2021.

Sitio, Vera Sylvia Saragi. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11.1 (2021).

Timotius, Kris H. *Pengantar metodologi penelitian: pendekatan manajemen pengetahuan untuk perkembangan pengetahuan*. Penerbit Andi, 2017.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.

ZEBUA, Yuniman. Pengaruh Budaya Kerja Dan Promosi Jabatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Labuhan Haji Labuhanbatu Utara. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 2020, 7.2: 109-124.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG KAMPA

Kepada :

Bapak/ibu yang terhormat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Miranda Putri Mahasiswi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim riau. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk penulis skripsi mengenai **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA PT. TASMA PUJA SEI KUAMANG KAMPA”**. Memohon ketersediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang nantinya berguna untuk membantu proses pengumpulan dan pengolahan data skripsi saya. Sehubung dengan itu saya sangat mengharapkan Bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/ibu berikan Insya’Allah dijamin kerahasiannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

Miranda Putri

NIM. 11970123712

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.

Data Responden (Petunjuk : Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda maksud).

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir:
4. Lama bekerja :
5. Jenis kelamin :

 Laki-laki Perempuan

Petunjuk pengisian daftar pernyataan.

1. Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Saudara dapat memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS/SP,S/P,N,TS/TP** dan **STS/STP** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS) / Sangat penting (SP)	Skor 5
Setuju (S) / Penting (P)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak setuju (TS) / Tidak penting (TP)	Skor 2
Sangat tidak setuju (STS) / Sangat tidak penting (STP)	Skor 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA PT. TASMA PJA SEI KUAMANG KAMPA**

1. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Kuantitas kerja saya memenuhi standar perusahaan					
4	Saya mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin					
5	Saya dapat menyelesaikan perkerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					
6	Saya menyelesaikan perkerjaan tepat waktu					
7	Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam berkerja					
8	Saya mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain					
9	Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					
10	Saya menyelesaikan tanpa perlu bantuan orang 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.

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku					
2	Saya mendapatkan kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
3	Saya senang berkerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya senang berkerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
5	Saya senang dengan atasan kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi					
6	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawannya					
7	Saya senang dengan promosi sering terjadi diperusahaan					
8	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
9	Saya senang karena tidak ada kebisingan dalam lingkungan kerja saya					
10	Saya senang karena memiliki ruangan yang tidak sempit					

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.

Komitmen Organisasi (X1)

No	Pertanyaan	Sp	P	N	TS	STP
1	Merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini					
2	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
3	Merasa sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
4	Takut meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
5	Merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6	Merasa belum banyak memberikan kontribusi bagi perusahaan ini					

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

Budaya Organisasi (X2)

No	Pertanyaan	Sp	P	N	TP	STP
1	Dapat menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan melakukan inovasi yang baru					
2	Dalam mengambil suatu keputusan menanggung semua resiko individu yang ada					
3	Mempertimbangkan dengan detail terhadap pekerjaan					
4	Meorientasikan pada hasil jangka Panjang dengan segala perhitungannya					
5	Hasil pekerjaan merupakan tolak ukur penilaian kinerja dalam perusahaan					
6	Mencapai target tanpa melupakan sistem dan prosedur					
7	Dalam perusahaan tetap mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan karyawan					
8	Memberikan prioritas kelangsungan lingkungan hidup demi kelangsungan kehidupan yang lebih baik					
9	Keberhasilan tim adalah kontribusi semua karyawan yang berkerja dalam satu unit					
10	Kesuksesan dapat dicapai Bersama karyawan lain yang merupakan bagian dari tim					
11	Selalu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja					

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.



UIN SUSKA RIAU

12	Mengutamakan kemajuan perusahaan dibandingkan kepentingan individu					
----	--	--	--	--	--	--

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

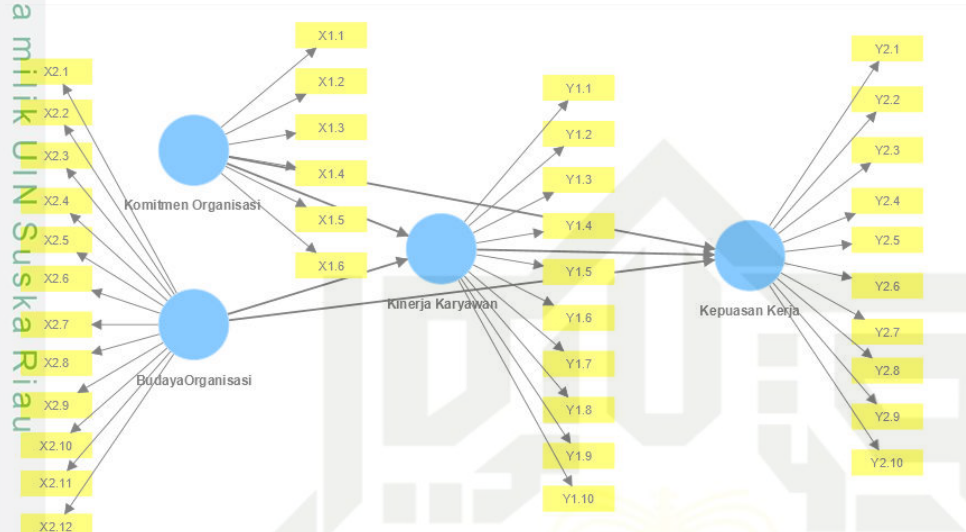
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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



UIN SUSKA RIAU

LAMPIRAN 3

a. Outer Model



b. Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0.792	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X1.2	0.742	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X1.3	0.758	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X1.4	0.745	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X1.5	0.719	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X1.6	0.745	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Budaya Organisasi	X2.1	0.710	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.2	0.824	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.3	0.760	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.4	0.857	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.5	0.785	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.6	0.763	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.7	0.747	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.8	0.663	Tidak Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.9	0.726	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.10	0.866	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.11	0.892	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2.12	0.732	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Kinerja Karyawan	Y1.1	0.835	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.2	0.706	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.3	0.832	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.4	0.779	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.5	0.773	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.6	0.829	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.7	0.728	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.8	0.718	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.9	0.826	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y1.10	0.727	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Kepuasan Kerja	Y2.1	0.833	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.2	0.790	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.3	0.731	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.4	0.712	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.5	0.822	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.6	0.82	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.7	0.737	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.8	0.743	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.9	0.792	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2.10	0.702	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

c. Cross Loading

Variabel	Komitmen	Budaya	Kinerja	Kepuasan
X1.1	0.792	0.180	0.187	0.086
X1.2	0.742	0.226	0.220	-0.003
X1.3	0.758	0.263	0.158	-0.009
X1.4	0.745	0.356	0.245	0.086
X1.5	0.719	0.210	0.199	0.116
X1.6	0.745	0.201	0.188	-0.048
X2.1	0.208	0.710	0.132	0.044
X2.2	0.207	0.824	0.231	0.241
X2.3	0.176	0.760	0.229	0.366
X2.4	0.293	0.857	0.364	0.318
X2.5	0.332	0.785	0.145	0.253
X2.6	0.284	0.763	0.476	0.396
X2.7	0.183	0.747	0.274	0.216
X2.8	0.218	0.663	0.136	0.110
X2.9	0.365	0.726	0.162	0.136

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X2.10	0.349	0.866	0.330	0.312
X2.11	0.143	0.892	0.236	0.267
X2.12	0.291	0.732	0.270	0.266
Y.1	0.183	0.260	0.835	0.404
Y.2	0.205	0.310	0.706	0.378
Y.3	0.180	0.229	0.832	0.405
Y.4	0.234	0.300	0.779	0.320
Y.5	0.126	0.216	0.773	0.509
Y.6	0.231	0.307	0.829	0.502
Y.7	0.259	0.346	0.728	0.368
Y.8	0.209	0.302	0.718	0.459
Y.9	0.229	0.228	0.826	0.368
Y.10	0.251	0.278	0.727	0.422
Z.1	0.089	0.335	0.475	0.833
Z.2	-0.056	0.273	0.354	0.790
Z.3	-0.079	0.165	0.356	0.731
Z.4	0.032	0.256	0.288	0.712
Z.5	-0.015	0.296	0.526	0.822
Z.6	-0.026	0.340	0.501	0.820
Z.7	0.253	0.373	0.475	0.737
Z.8	0.188	0.172	0.411	0.743
Z.9	0.059	0.228	0.379	0.792
Z.10	0.022	0.199	0.251	0.702

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas dan Uji Hipotesis

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho _a)
Komitmen Organisasi	0.846	0.852
Budaya Organisasi	0.942	0.968
Kinerja Karyawan	0.926	0.928
Kepuasan Kerja	0.924	0.936

Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0.148	-0.154	0.137	0.985	0.078
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.173	0.192	0.097	0.890	0.074
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.222	0.233	0.083	2.690	0.007
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.304	0.316	0.081	3.730	0.00
Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	0.500	0.508	0.105	4.764	0.00

Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.686	0.679
Kepuasan Kerja	0.397	0.378

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 5



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Sei Kuamang, 29 Desember 2022

Kepada Yth :
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau (UIN)

Di _
Tempat

Nomor : 291/ TP-KSK/ XII/2022

Jamp :
Hal : Balasan Izin Riset

Berdasarkan surat permohonan yang disampaikan dengan Nomor :
6380/Un.04/F.VII/PP.00.9/12/2022 tanggal 13 Desember 2022 Perihal : Permohonan Izin
Riset dengan identitas Mahasiswa/ i sebagai berikut :

Nama : Miranda Putri
NIM : 11970123712
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

Mahwasanya Mahasiswa/ i tersebut di terima untuk melaksanakan Riset di PT. Tasma Puja
kebun Sei kuamang.

Demikian disampaikan terimakasih.

Mananger KSK,

asma puja

(Dedy H Siregar, SP)

UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Sei Kuamang, 19 September 2023

Kepada Yth :
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau (UIN)

Di _____
Tempat

Nomor : 213/ TP-KSK/ IX/2023

Jenis : Surat Keterangan telah selesai Penelitian

Berdasarkan surat permohonan yang disampaikan dengan Nomor :
6380/An.04/F.VII/PP.00.9/12/2022 tanggal 13 Desember 2022 Perihal : Permohonan Izin
Riset dengan identitas Mahasiswa/ i sebagai berikut :

Nama : Miranda Putri
NIM : 11970123712
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

Bahwasanya Mahasiswa/ i tersebut telah selesai melakukan Penelitian di PT. Tasma Puja Kebun
Sei kuamang.

Demikian disampaikan terimakasih.

Mananger KSK,

tasma puja

(Dedy H Siregar, SP)

UIN SUSKA RIAU

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

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.

**BIOGRAFI PENULIS**

Miranda Putri, kelahiran Kampar 16 April 2001, alamat Dusun Padang Tengah Desa Koto Perambahan, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Merupakan anak dari Bapak Syahrial (Alm) dan Ibu Mardiaty, adalah anak ke tujuh dari delapan bersaudara. Pada tahun 2007 masuk SDN 005 Jawi-jawi Koto Perambahan, dan berhasil menyelesaikan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2013.

Pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan di MTsN Tarok Kampar, dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2016. Pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kampar Timur, dan berhasil menyelesaikan pendidikan pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Program study Manajemen, dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pada tanggal 16 Oktober 2023 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensif dan dinyatakan Lulus serta layak menyanggah gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.