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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

SKRIPSI

OLEH:

VENNY NADYA ULFA
11870121891

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

UIN SUSKA RIAU

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

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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: VENNY NADYA ULFA
NIM	: 11870121891
PROGRAM STUDI	: S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS	: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER	:XI (SEBELAS)
JUDUL	:PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH
DOSEN PEMBIMBING

QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN

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

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

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

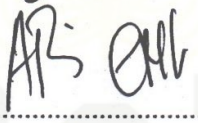
UIN SUSKA RIAU

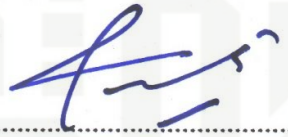
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

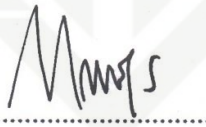
Nama	:	Venny Nadya Ulfa
NIM	:	11870121891
Jurusan	:	Manajemen S1
Fakultas	:	Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi	:	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
Tanggal Ujian	:	04 Januari 2024

Tim Penguji

Ketua
Dr. Mahyarni, SE, MM .....

Sekretaris
Ari Nur Wahidah, SE, MM ..... 

Penguji I
Dr. Putriana, SE, MM ..... 

Penguji II
Meri Sandora, SE, MM ..... 

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

UIN SUSKA RIAU

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Venny Nadya ULFA
NIM : 11870121891
Tempat/Tgl. Lahir : Pulau Gajah, 26 Juli 2000
Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Prodi : S1 Manajemen
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 11 Januari 2024
Yang membuat pernyataan

.....
NIM : 11890121891

pilih salah satu sasuai jenis karya tulis

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

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU

VENNY NADYA ULFA
NIM: 11870121891

Pemilaian terhadap tingkat kualitas dan pengoptimalan dalam melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan sebuah organisasi, kinerja digunakan untuk mengukur perbandingan dari semua hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mencapai hasil kinerja maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau berpengaruh terhadap kinerja (Y1) melalui kepuasan kerja (Y2) pegawai. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan dari organisasi tersebut, yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus sebagai penentu sampel. Program Warp PLS 7.0 digunakan untuk menganalisis kuesioner menggunakan analisis PLS (Partial Last Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai,kemudian kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasaan Kerja, Kinerja Pegawai PLS (Partial Last Square) Warp PLS-7.0

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

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

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah memberi kita rahmat, nikmat, dan hidayah untuk menyelesaikan skripsi ini. Tuturan keselamatan serta sholawat tidak lupa disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia pada umumnya serta ummat islam pada khususnya.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan Manajemen, dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun judul skripsi ini yaitu **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau"**

Penulis menyadari bahwa banyak orang dapat membantu, membimbing, membantu, bekerja sama, dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis dengan rendah hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Terima kasih kepada Allah SWT dan baginda Nabi Muhammad SAW, Allahuma sholli' ala sayyidina Muhammad wa'ala alihi sayyidina Muhammad yang selalu mempermudah segalah urusan hamba, serta selalu mengabulkan doa permintaan yang venny ingginkan terimakasih ya allah. dan keluarga tercinta, Ayahanda Agus Indra Pulga, Ibunda Eriani, Adik Gio Vanny Yunita, Ahmad Fauzan Alfarazy, Adiba Nur Fadhila, Nenek Norma dan seluruh

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

keluarga besar yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat serta do'a demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda,SE., MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Fakhrurrozi,SE., MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pengetahuan dan pengetahuan kepada penulis selama perkuliahan.
8. Terimakasih juga untuk semua pegawai tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah membantu dan melayani penulis dalam segala hal yang berkaitan dengan korespondensi.
9. Terima kasih kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberikan bantuan dan layanan

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

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

10. Terima kasih kepada Bapak Dudi Sumbari SE, Suwardi, IrvanFauza, Yeni, Gusti,Puteri, dan Kost Qonita,seluruh sahabat-sahabat seperjuangan Manajemen Lokal E, Konsentrasi MSDM Lokal C, angkatan 2018 dan seluruh pihak yang telah membantu skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Terimakasih untuk Venny Nadya Ulfa, yaitu diriku sendiri terimakasih sudah mau berjuang sampai sekarang. terus semangat ya buat diriku sendiri, semoga nantinya kamu menjadi orang yang terkaya didalam keluarga mu. Baik kaya didunia maupun diakhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna saat ditulis. Oleh karena itu, penulis menyambut kritik dan saran yang konstruktif dari berbagai sumber. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap pembaca mendapatkan manfaat. Salam sejahtera

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 30 November 2023
Penulis,

Venny Nadya Ulfa
Nim: 11870121891

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI v
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR xi
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Manfaat Penelitian 12
1.5 Sistematika Penulisan 12
BAB II PEMBAHASAN
2.1 Kinerja 14
2.1.1 Pengertian Kinerja 14
2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja 15
2.1.3 Faktor-Faktor Kinera 16
2.2 Kepuasan Kerja 17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 17
2.2.2 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja 17
2.2.3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja 18
2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 19
2.3 Budaya Organisasi 20
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi 20
2.3.2 FungsiBudaya Organisasi 21
2.3.3 Faktor-Faktor Budaya Organisasi 21
2.3.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi 22
2.3.5 Faktor – faktor Budaya Organisasi 24
2.4 Kepemimpinan 26
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan 26
2.4.2 Indikator- Indikator Kepemimpinan 26

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

2.4.3. Faktor-Faktor Kepemimpinan..... 29
2.5 Pengaruh Antar Variabel..... 31
2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja..... 31
2.5.2 Pengaruh KepemimpinanTerhadap Kepuasan Kerja..... 31
2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja..... 32
2.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja..... 32
2.5.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja..... 32
2.6 Penelitian Terdahulu 33
2.7 Pandangan Islam 39
2.7.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja 39
2.7.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja..... . 40
2.7.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi.... . 41
2.7.4 Pandangan Islam Terhadap Kepemimpinan..... 42
2.8 Kerangka Pemikiran..... . 44
2. 9 Hipotesis Penelitian..... . 45
2.10 Konsep Operasional Variabel 48

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian..... 50
3.2 Jenis Dan Sumber Data 50
3.2.1 Data Primer 50
3.2.2 Data Sekunder 50
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian 51
3.3.1 Populasi..... 51
3.3.2 Sampel..... 51
3.4 Teknik Pengumpulan Data..... 51
3.4.1 Wawancara..... 51
3.4.2 Angket (Kuesioner)..... 52

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

3.4.3 Skala Pengukuran Variabel 52
3.5 Metode Analisis Data 53
3.5.1 Analisis PLS (Partial Least Square) 53
3.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) 53
3.5.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model 57
3.5.4 Uji Hipotesis 61

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau..... 62
4.2 Struktur OrganisasiDinas Pemberdayaan Masyarakat danDesa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau 62
4.3 Tugas Dan Wewenang Dalam Menyelesaikan Isu-Isu Strategis..... 63

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden 65
5.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia 65
5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... 66
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 66
5.2 Deskriptif Variabel..... 67
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ... 67
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan..... 69
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja..... 72
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja..... 74
5.3 Measurement Model (Outer model)..... 76
5.3.1 Indicator Model Fit 76
5.3.2 Multicolienarity..... 77
5.3.3 Uji Reabilitas..... 78
5.3.4 Uji Validitas Normalized Combined Loodings Scross Loadings..... 78
5.4 Struktural Model (Inner Model)..... 79
5.4.1 R- Square..... 80

5.4.2 Q-Square Predicitive Relevance 81
5.4.3 F Effect Size 82
5.4.4 Singnificance of Path Coefficient 83
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian 85
5.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja 85
5.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja 86
5.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja 87
5.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja 88
5.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN
6.1 Kesimpulan 91
6.2 Saran 92
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

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

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pengukuran Kinerja Beberapa Sasaran dan Indikator Pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau	5
Tabel 1.2	Data Rekapitulasi Capaian Pegawai 2023	6
Tabel 1.3	Rekapitulasi AbsensiPegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel	49
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	66
Tabel 5.4	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 5.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .	70
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja	72
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 5.8	Hasil Uji Model Fit	76
Tabel 5.9	Pengujian Colienarity	77
Tabel 5.10	Uji Realibilitas	78
Tabel 5.11	Uji Validitas Diskriminasi (Combined Loadings and Cross Loadhings.....	78
Tabel 5.12	Hasil Uji R-Square..... .	80
Tabel 5.13	Pengujian Q-Square	81
Tabel 5.14	Uji Effect Size..... .	82
Tabel 5.15	Uji Path Coefficient	83

UIN SUSKA RIAU

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 44
Gambar 5.1 Diagram Path..... 80

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu seni atau prinsip yang berhubungan dengan pengorganisasian guna mencapai tujuan tertentu melalui pengendalian dan pengawasan. Kunci penentu perkembangan yang ada pada suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat berharga dan mempunyai peranan penting dalam perkembangan suatu perusahaan dan harus dikelola secara efektif. Manusia adalah fokus utama dalam organisasi mana pun karena tanpa manajemen dan perencanaan yang tepat, perusahaan tidak dapat tumbuh dan mencapai tujuannya. Jika pegawai atau karyawan tidak memenuhi kriteria yang dipersyaratkan, maka dapat menentukan berhasil tidaknya perusahaan.(Ratnasari et al., 2021)

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Pengambilan keputusan strategis (SDM) pada suatu perusahaan hendaknya selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan, penting bagi individu untuk memiliki nilai dan karakteristik kompetensi. Salah satu kriteria yang diharapkan bagi suatu organisasi adalah pegawai yang mempunyai kinerja unggul dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya, sehingga memberikan kemajuan bagi organisasi. Oleh karena itu,

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

perlu ditetapkan kriteria yang jelas dan terukur yang ditetapkan secara kolektif dan menjadi acuan.(Ratnasari et al., 2021)

Kinerja pegawai atau karyawan memegang peranan penting dalam mempengaruhi berbagai elemen aktivitas perusahaan. Dengan melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka secara efektif, karyawan dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat pencapaian kinerja. Evaluasi kinerja digunakan untuk memeriksa dan membandingkan hasil kinerja pegawai agar diperoleh hasil yang optimal. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi tingkat keunggulan dan kewaspadaan secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas untuk memenuhi tujuan organisasi (Siagian & Khair, 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja yang diberikan oleh pegawai. Hal ini, pada gilirannya, memungkinkan mereka untuk memainkan peran penting dalam perusahaan dan mencapai pencapaian signifikan dalam tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka (Sunaryo, 2017). Kinerja pegawai mengacu pada pola pikir dan perilaku yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini melibatkan pemahaman tanggung jawab yang terkait dengan posisi mereka dalam perusahaan dan secara efektif menunjukkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai hasil yang optimal (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan sebagai respons terhadap kinerja pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan pemahaman dan kecintaan yang mendalam terhadap pekerjaan seseorang,

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.

selaras dengan keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, tunjangan, kesempatan promosi, rekan kerja, dan beban kerja (Nabawi, 2019). Menurut Susanto (2019), kepuasan kerja mengacu pada pengalaman subjektif atas kesenangan atau kepuasan yang dihasilkan dari tingkat kepuasan kinerja yang dirasakan seseorang. Kepuasan kerja merupakan komponen upaya kepemimpinan untuk memastikan bahwa karyawan puas dengan hasil kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Kepuasan yang dialami karyawan menjadi tolak ukur kemajuan perusahaan dan membantu mencegah potensi ketidakseimbangan antara atasan dan bawahan dalam hal kepuasan yang diberikan (Saragih & Simarmata, 2019).

Budaya organisasi mengacu pada seperangkat keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami secara umum yang dianut oleh individu dalam suatu organisasi, yang berfungsi untuk membedakannya dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2017). Budaya organisasi mengacu pada serangkaian praktik dan perilaku dalam organisasi yang memandu karyawan menuju peningkatan produktivitas dan kinerja optimal untuk memenuhi tujuan organisasi. Kehadiran budaya kerja ini memudahkan organisasi karyawan dan meningkatkan kemampuan mereka dalam berinteraksi dengan rekan kerja dengan membina hubungan positif di lingkungan kerja (Radianto & Sunuharyo, 2017). Budaya organisasi mengacu pada perilaku dan norma kolektif dalam suatu organisasi yang mengutamakan kesejahteraan karyawan, peningkatan pengetahuan, dan kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan eksternal. Budaya ini memainkan peran penting dalam menumbuhkan kualitas dan efektivitas dalam organisasi (Fachreza et al., 2018).

Kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi atau individu. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan mendorong pengikutnya untuk melakukannya dengan antusias untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Wijono, 2018). Keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga bergantung pada kualitas pemimpinnya. Ini karena pemimpin yang sukses tidak hanya memiliki kemampuan untuk mengelola organisasi mereka tetapi juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain secara konstruktif sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau bertanggung jawab untuk membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat desa, yang merupakan tanggung jawab daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Kerja pegawai yang baik harus mendukung peningkatan kinerja lembaga atau istansi tersebut. Dengan demikian, kinerja yang diinginkan dapat dicapai. Sepertinya instansi DPMD belum mencapai semua target kinerja yang diharapkan. Data pengukuran kinerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau disajikan di sini.

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

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

Tabel 1.1 Data Pengukuran Kinerja beberapa Sasaran dan Indikator pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Sasaran	Indikator	2018		2019		2020		2021	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Meningkatn akuntabilitas Kinerja Lembaga	Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah	60	56,64	70	58,80	65	60,01	70	67,34
Meningkatkan Pemberdayaan BUMDES	Persentase BUMDES yang berdaya	59	45,30	47	50	85	81	70	38.76
Mewujudkan Pemberdayaan kelembagaan Desa	Persentase peningkatan pemberdayaan kelembagaan Desa	60	53,42	65	55,35	80	75,05	70	68.84

Sumber : data LKjIP DPMD Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau 2022

Dari tabel 1.1,ditahun 2018 pada indikator Nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah menargetkan 60 point tetapi realisasi hanya 56,64 point, indikator persentase BUMDES yang berdaya, target 59 point realisasi 45,30 point. Indikator persentase peningkatan pemberdayaan kelembagaan target 60 point sedangkan realisasi Cuma 53,42 point. Ditahun 2019 pada indikator Nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah target 70 point tetapi realisasi hanya 58,80 point, indikator persentase BUMDES yang berdaya, target 47 point realisasi melebehi tahun ini yaitu 50 point. Indikator persentase peningkatan pemberdayaan kelembagaan target 65 point sedangkan realisasi cuma 55,35 point. Ditahun 2020pada indikator Nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah target 65 point tetapi realisasi hanya 60,01 point, indikator persentase BUMDES yang berdaya, target 85 point realisasi sebesar 81 point. Indikator persentase peningkatan pemberdayaan kelembagaan target 80 point sedangkan realisasi cuma 75,05 point. Ditahun 2021 pada indikator Nilai evaluasi SAKIP perangkat daerah target 70 point tetapi realisasi hanya 63,34 point, indikator persentase BUMDES yang berdaya, target 70 point realisasi cuma

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.

sebesar 38.76 point. Indikator persentase peningkatan pemberdayaan kelembagaan target 70 point sedangkan realisasi cuma 68.84 point.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi Capaian SKP Pegawai 2023

NO	Nilai Capaian SKP	Kriteria	Jumlah Pegawai
1	90 – keatas	Sangat baik	-
2	80 – 90	Baik	34
3	65 -75	Cukup baik	-
4	51 -60	Cukup	-
5	50 – kebawah	Buruk	-
Jumlah			34

Sumber : Data Dinas PMD Inhu Provinsi Riau

Berdasarkan Tabel 1.2, pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau memiliki kisaran nilai SKP 80 s/d 90 yang dinilai dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai dibagian kantor Dinas PMD mengatakan bahwa kinerja dari beberapa sasaran kurang terealisasi dengan baik, Nilai evaluasi SAKIP Perangkat Daerah disebabkan Dibeberapa bidang masih belum bisa menjalankan tugas dan fungsi secara utuh dan Kurangnya kesiapan ASN dalam menerima tugas yang diberikan atasan. Dan juga Masih kurangnya inovasi – inovasi yang dibangun oleh Dinas PMD dalam meningkatkan keberdayaan masyarakat dan kapasitas pemerintah desa.

Berdasarkan informasi prasurvey menunjukkan bahwa adanya gejala ketidakpuasan dalam bekerja yang dialami oleh pegawai DPMD Inhu. Menurut Ritonga & Bahri (2022) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu indikator kepuasan kerja ditunjukan dengan kedisiplinan pegawai dikantor.Menurut Hasibuan (2017) bahwa kedisiplinan adalah bentuk

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.

wujud kepuasan kerja.Kehadiran pegawai dikantor tepat waktu dan selalu masuk bekerja menunjukan pegawai puas dalam bekerja.berikut disajikan data rekapitulasi absensi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Absensi Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai per Tahun	Jumlah Hari Kerja Seluruh Pegawai per Tahun	Absensi Pegawai per Tahun		Jumlah Absensi Pegawai per Tahun	Persentase (%)
				Alfa	Izin		
2017	35	234	8190	-	116	116	1,416%
2018	35	247	8645	-	94	94	1,087%
2019	28	249	6972	-	-	0	0%
2020	34	241	8194	-	7 hari (sakit)	7	0,085%
2021	43	249	10707	-	101 hari (sakit)	101	0,943%

Sumber : Data Absensi DPMD 2022

Dari tabel 1.2 diatas tingkat absensi pegawai menjadi permasalahan setiap tahunnya, yaitu tahun 2017 dengan jumlah presentase 1,416%, pada tahun 2018 dengan jumlah presentase 1,087%, pada tahun 2019 dengan jumlah presentase 0%, pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 0,085%, pada tahun 2021 dengan jumlah presentase 0,943%, dan Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2017 dan absensi terendah pada tahun 2019.

Terkadang ada juga pegawai yang datang terlambat ke kantor dengan alasan masing-masing. Selanjutnya untuk kepuasan kerja terdapat beberapa indikator ketidakpuasan, dari beberapa pegawai yang sudah diwawancarai, berikut data kepuasan kerja yang saya dapatkan.Pertama Keamanan disini keamanan dalam kondisi kurang baik. Padahal jika kondisi keamanan di kantor DPMD Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau baik, dapat mengakibatkan kinerja para

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.

pegawai menjadi baik serta adanya kepuasan kerja bagi para pegawai. Kedua Fasilitas Kerja juga dalam kondisi cukup puas, jika fasilitas lebih lengkapakan mengakibatkan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil wawancara dengan beberapa Pegawai pada bagian kantor di Dinas PMD mengatakan tingkat absensi dan keterlambatan pegawai selalu menjadi permasalahan disetiap tahunnya. Banyak sekali pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran dan tanggumg jawab terhadap pekerjaan yang di berikan kepada pegawai. Tingkat absensi keterlambatan memiliki pengaruh terhadap berjalannya kegiatan operasional pada Dinas untuk meningkatkan Kepuasan kerja pegawai, untuk itu Dinas harus memperhatikan disiplin kerja pegawai, jika pegawai disiplin maka akan meningkatkan kinerja dan juga kepuasan kerja pegawai sehingga mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Salah satu yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah budaya organisasi menurut Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustin (2018), budaya organisasi yang dilakukan dengan baik berpengaruh terhadap kinerja mengakibatkan kepuasan kerja. Dan juga penelitian Willy Yusnandar dan Cut Indri Viawanty (2021), kebiasaan – kebiasaan pada DPMD berdasarkan prasurvey yang dilakukan yaitu mengikuti acara-acara besar seperti upacara 17 agustus, maulid nabi, isra mi’raj, menyambut bulan suci Ramadan dll. Banyak dari mereka yang tidak mengikuti acara-acara besar seperti maulid nabi, isra mi’raj atau kegiatan berkumpul lainnya. Padahal hal tersebut dapat membuat adanya kebersamaan dan memperkuat silaturahim diantara pegawai.

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

Hasil wawancara bapak dudi sumbari SE dengan beberapa pegawai pada bagian kantor dinas PMD mengatakan bahwa budaya organisasi di Dinas PMD terjadi permasalahan dikarenakan adanya kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pegawai tidak diikuti dengan baik seperti acara keagamaan maulid nabi, isra mi'raj dan acara berkumpul lainnya, padahal bisa membuat rasa kebersamaan dan memperkuat rasa silaturahmi antara para pegawai. Sehingga meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan juga merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja, Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten IndragiriHuluProvinsi Riau. Berdasarkan Prasurvey ada beberapa gejala Kepemimpinan yang dilihat pertama pimpinan belum menjadi pendengar yang baik untuk para anggotanya, kadang pegawai memberikan ide-ide kepada pimpinan namun tidak direspon atau didiamkan saja.Padahal pada penelitian Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri (2022) kepemimpinan berpengaruh singnifikan terhadap kinerja. Kedua yaitu perkataan dan tindakan sesuai, jika pemimpin berbeda ucapan dan perbuatan nya maka ini akan membuat para anggota nya akan lebih percaya pada apa yang dilihat (tindakan), daripada apa yang didengar (ucapan). Seperti memberikan peraturan bahwa para anggotanya harus datang tepat waktu, tetapi pimpinan nya sendiri yang datang tidak tepat waktu, itu akan membuat adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Padahal pada penelitian Putri Pratama (2018) bahwa pimpinan yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

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

Hasil wawancara dengan bapak arianto wahidi dan beberapa pegawai bagian kantor mengatakan bahwa ada beberapa permaslahan seperti pimpinan tidak menanggapi ide-ide yang diberikan pegawai dan juga pimpinan memberikan peraturan bahwa pegawai harus datang tepat waktu, tetapi pimpinan yang tidak mengikuti peraturan tersebut dengan baik. Sehingga dapat muncul rasa ketidakpuasan dalam bekerja. **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN INDRAGIRI HULU PROVINSI RIAU".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan DesaKabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan DesaKabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?

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

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

4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?
5. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

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

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

5. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif pada hal-hal berikut ini:

1. Untuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu meningkatkan kepuasan karyawannya dengan pekerjaan mereka.
2. Untuk penulis, memberikan kesempatan untuk menerapkan pengetahuan dan teori yang mereka pelajari selama ini, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Untuk akademisi, diharapkan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam pengkajian masalah manajemen sumber daya manusia dengan meneliti masalah yang sama, serta sebagai pengembangan ilmu yang peneliti peroleh selama studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasanproposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematik meliputi :

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

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini,penelitian terdahulu, pandangan islam, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, konsep operasional variabel

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

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

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peran seorang manejer di dalam memimpin bawahannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan mencapai tujuan.

"Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya".Wibowo (2016),"Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dimana kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. jurnal Fajrin & Susilo (2018),

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Rivai & Basri dalam Masram (2017).indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai. Robbins (2018)

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

2.1.2 Indikator Kinerja

Adapun Menurut Wibowo(2016) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kinerja yaitu :

1) Standar

Standar sangat penting karena mereka menunjukkan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, yang telah ditetapkan dan disepakati oleh atasan dan bawahan. Mereka juga menunjukkan kapan kita dapat mengetahui apakah kita berhasil atau tidak.

2) Kompetensi

Kompetensi adalah persyaratan kinerja utama, yang berarti bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik.

3) Sarana

Faktor yang mendukung pencapaian tujuan adalah sarana, yaitu sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikannya.

4) Motif

Motif, yaitu motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan memberikan insentif finansial, memberikan pengakuan, dan menetapkan tujuan yang sulit, manajer membantu karyawan tetap termotivasi.

5) Umpan Balik

Umpan balik adalah masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan; umpan balik melaporkan

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

kemajuan dalam kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan. Umpan balik adalah bagian dari hubungan antara tujuan, standar, dan umpan balik.(napitupulu)**.** Menurut Robbins (2018) berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian.

2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sutrisno (2016) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja ada dua, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Faktor Individu
   a) Usaha (e*ffort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
   b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
   c) *Role/ Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor Lingkungan
   a) Kondisi fisik
   b) Peralatan

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

c) Waktu

d) Material

e) Pendidikan

f) Supervisi

g) Desain organisasi

h) Pelatihan

i) Keberuntungan

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja bertujuan untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja sendiri adalah sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Prayogo (2019). Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara bagaimana mereka dihargai untuk pekerjaan mereka dan bagaimana mereka pikir mereka seharusnya dihargai untuk pekerjaan mereka. Robbins Wibowo, (2016). Rasa puas dengan pekerjaan Anda didefinisikan sebagai perasaan emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan Anda.Kepuasan kerja dinikmati baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Hasibuan, (2017).

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja adalah:

a. Kesesuaian Kerja

b. Menyukai Pekerjaan

c. Mencintai Pekerjaan

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

d. Disiplin Kerja
e. Prestasi Kerja
f. Gaji
g. Lingkungan Kerja
h. Pimpinan

Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2017)

1. Moral Kerja
2. Kedisiplinan
3. Prestasi Kerja

2.2.3 Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (*Work*)

   Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau mungkin tidak dinikmati.

b. Gaji (*Pay*)

   Upah merupakan pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan.

c. Promosi (*Promotion*)

   Promosi merupakan suatu kesempatan untuk meningkatkan jabatan seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

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

d. Supervisi (*Supervision*)

Pengawasan atau kepemimpinan merupakan dukungan atasan dalam bekerja, seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau pemberian bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kolaboratif dengan rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja sama.

2.2.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

a) Faktor psikologis

Faktor ini berkaitan dengan kondisi mental pegawai yang meliputi minat, ketenangan pikiran dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenangan dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

b) Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

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

c) Faktor fisik

Faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik pegawai yang meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan lain sebagainya.

d) Faktor finansial

Faktor ini berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besaran gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan lain sebagainya.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1Pengertian Budaya Organiasi

Budaya Organisasi merupakan sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*belief*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan Solusi permasalahan di organisasinya. Sutrisno Indrasari (2017). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai atau aturan yang disepakati dan diikuti secara bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dan solusi dari masalah yang ada di organisasi tersebut.

Budaya Organisasi adalah sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Afandi (2018)

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

DefinisiBudaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Hari (2019)

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut Sutrisno Indrasari (2017):

a. Budaya organisasi mempunyai peran yang membedakan, artinya budaya kerja menimbulkan perbedaan yang jelas antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain
b. Budaya organisasi membawa rasa identitas pada anggota organisasi.
c. Budaya organisasi memfasilitasi perubahan komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu.
d. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem sosial.

2.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018), menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
b. Kedisiplinan Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
c. Hubungan organisasi Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.

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

d. Komunikasi Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pelaksanaan norma-norma

   Yaitu aturan perilaku yang menentukan tanggapan pegawai atau karyawan mengenai apa yang dianggap pantas dan tidak pantas dalam situasi tertentu. Norma-norma organisasi dikembangkan dalam jangka waktu yang lama oleh para pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diprediksi dan dikendalikan.

b. Pelaksanaan nilai-nilai

   Nilai-nilai berkaitan dengan moral dan kode etik yang menentukan bagaimana seseorang atau organisasi harus bertindak dalam situasi tertentu. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, dan keterbukaan membuat orang dan organisasi percaya bahwa mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c. Kepercayaan

   Kepercayaan organisasi berkaitan dengan apa yang dipikirkan orang-orang tentang mereka. Memberikan upah minimum yang sesuai dengan kebutuhan layak akan mendorong karyawan untuk

bekerja lebih keras, misalnya, adalah salah satu contoh kepercayaan organisasi terhadap nilai-nilainya.

d. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kebiasaan baik yang diwariskan dari generasi ke generasi. Kode etik berfungsi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi berperilaku.

Menurut Hari (2019) adapun Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

1. Inovatif

   memperhitungkan resiko Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan

2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.

   Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.

   Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya

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

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.

   Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapatdibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja.

   Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability an skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

   Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabilasecara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.3.5. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

a. *Observed Behavioral Regularities* (Keteraturan perilaku yang Diamati).

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

Adalah keteraturan cara bertindak para anggota yang tampak diperhatikan. Ketika anggota suatu organisasi berinteraksi dengan anggota lain, mereka mungkin menggunakan bahasa, istilah, atau ritual tertentu yang sama.

b. *Norms* (Norma)

yaitu berbagai perilaku yang ada, termasuk pedoman mengenai sejauh mana pekerjaan harus dilaksanakan. Norma membentuk berbagai gagasan mengenai apa yang harus dilakukan dan dirasakan anggotanya, bagaimana seharusnya perilaku tersebut diatur, dan sanksi apa yang harus diberikan apabila perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan norma.

c. *Dominant values* (Nilai Dominan)

yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

d. *Philosophy* (Filosofi)

yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

e. *Rules* (Aturan)

yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.

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

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

f. *Organization climate* (Iklim Organisasi),

yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok di perusahaan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.Menurut Fikri D. Fadude et al. (2019), kepemimpinan adalah bidang yang mempelajari bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang direncanakan. Fahmi (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kumpulan tindakan penataan. Ini adalah cara seseorang dapat mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu. Tujuannya adalah agar mereka siap bekerja sama untuk mencapai tujuan. Sutarto (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang sangat penting yang memotivasi dan mengorganisasikan organisasi untuk mencapai tujuan mereka.Afandi (2018)

2.4.2 Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan Menurut R.Terry dalam Fahmi (2017) yaitu:

1. Stabilitas Emosi

Stabilitas Emosi merupakan reaksi individu, baik secara emosi maupun fisik, dapat diprediksi dan tidak mengejutkan. Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

2. Hubungan Manusia

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia. Proses interaksi yang dilakukan manusia berupa komunikasi persuasif yang melibatkan psikologi, perasaan, dan pikiran manusia.

3. Motivasi Pribadi

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, memiliki komitmen yang tinggi, bertanggung jawab, bijaksana, bisa diandalkan dengan baik dan dapat memotivasi diri sendiri.

4. Kemampuan Komunikasi

Mempunyai kecakapan berkomunikasi untuk mengarahkan karywan terus maju dan berkembang serta mampu mengkomunikasikan pikiran, ide, perasaan dan keinginan.

Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut Afandi (2018)yaitu :

1. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi
2. Mempunyai sifat jujur

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

3. Kematangan spiritual, fisik, sosial
4. Dapat menunjukan keteladanannya
5. Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif.

Indikator Kepemimpinan

Teori menurut Sulthon Syahril (2019) ada beberapa teori :

1. Teori Sifat

   Teori sifat berdasar atas dasar pemikiran bahwa keberhasilan pemimpin bergantung dengan sifatnya, ciri khas yang dimiliki, dan perangainya. Maka untuk menjadi pemimpin yang sukses dibutuhkan kemampuan pribadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud tidak lain berupa kualitas dengan berbagai sifar, ciri, dan perangainya.

2. Teori Perilaku

   Teori perilaku berpusat pada kepemimpinan, yang mencakup perilaku individu saat mengarahkan atau membimbing kelompok tertentu untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin memiliki beberapa contoh perilaku dalam hal ini. mulai dari seorang pemimpin yang cenderung mengutamakan bawahannya, ramah, mendukung, membela, ingin mendengarkan, ingin berkonsultasi, dan mempertimbangkan kepentingan kelompoknya. Namun, ada pemimpin yang berorientasi pada bawahan atau produksi. Pemimpin yang berorientasi pada bawahan biasanya menekankan hubungan

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

atasan-bawahan, sementara mereka yang berorientasi pada produksi biasanya menekankan aspek teknis pekerjaan.

3. Teori Situasional

Teori situasional menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan seorang pemimpin menentukan kesuksesannya.Misalnya, bertindak sesuai dengan kebutuhan situasi organisasional dan kepemimpinan, tentu saja dengan mempertimbangkan faktor waktu dan ruang.Adanya ancaman dari luar kelompok, tingkat stres, kompleksitas tugas, dan norma kelompok adalah beberapa contoh situasi yang dapat memengaruhi gaya kepemimpinan.(napitupulu)

2.4.3 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Berikut ini disajikan faktor-faktor utama dalam kepemimpinan menurut Sudarwan (dalam Sudaryono, 2015):

1. Pemimpin

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri.Kesuksesan seorang pemimpin sejati berasal dari pengakuan pengikut atau masyarakat, oleh karena itu untuk menjadi sukses, seorang pemimpin harus meyakinkan pengikutnya dan dia harus mampu menampilkan sosok yang layak untuk diikuti.

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

2. Pengikut

   Berbeda pengikut, berbeda pula karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Karenanya, seorang pemimpin harus mengenali orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya.Pemimpin harus "turun ke bawah" untuk mengetahu atribut karyawannya, seperti; menemui, mengetahui, dan mengajak untuk melakukan sesuatu.

3. Situasi

   Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong.Dia selalu berada dalam suatu situasi, meski hampir semua situasi berbeda.Apa yang efektif dilakukan oleh pemimpin dalam satu situasi tidak akan selalu efektif dalam situasi yang lain. Pimpinan harus menggunakan pertimbangan untuk memutuskan tindakan terbaik seperti apa dan gaya kepemimpinan macam apa yang diperlukan untuk setiap situasi. Di sinilah esensi seorang pemimpin memerlukan kecerdasan edversitas, yaitu kemampuan diri untuk cepat keluar dari situasi sulit dengan tindakan yang benar atau beresiko kecil.

4. Komunikasi

   Pemimpin yang baik adalah komunikator yang handal.Sebagian besar waktu yang terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah

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

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

berkomunikasi, baik internal maupun eksternal.Aktivitas pemimpin dilakukan melalui komunikasi dua arah, baik secara verbal maupun nonverbal. Cara pemimpin berkomunikasi sangat menentukan apakah hal itu akan membangun atau merusak hubungan antar sesama mereka.

5. Gaya Kepemimpinan

   Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.Perwujudan tersebut biasanya suatu pola atau bentuk tertentu.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym) (Yusnandar, 2021) Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym)(Yusnandar, 2021). Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Wibawa & Putra, n.d.).

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki kaitan eratdengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat

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.

menunjukan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Faktor pendukung nya motivasi dan penghambatnya system karir. (fazira & mirani)

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri (2022), Jesya, 5(2), 1427-1442 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mode Fashion Medan.

2.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

(William Jesen Wiratama dan Thomas Santoso, 2022) Berdasarkan hasil Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bhumi Phala Perkasa.

2.5.5 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Debora Silvia Hutagalung, Eko Deswin Miechaels Siringo-Ringo (2021) terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Politeknik Bisnis Indonesia yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pegawai.

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Karnila Ali dan Didiek Wijaya Agustian (Tahun 2018) Jurnal Ilmiah *FE-UMM* Vol. 12, No 2, ISNN Cetak 1978-6573, ISNN Online 2477-300X	Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadapa Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan di Rumah sakit Metro	perbedaan pada penelitian Ali dan Wijaya adalah objek kajiannya	terdapat persamaan sama-sama membahas budaya organisasi dan kepemimpinan	Uji Asumsi Klasik dan Uji SEM	Ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2	Achmad Agus Priyono(Priyono, 2020). jurnal pendidikan guru madrasah Ibtidaiyah, 3(1), 31-42	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada karyawan bagian T.U.K PG. Kebon Agung Malang.	perbedaan pada penelitian Priyono adalah variabel X nya yaitu kualitas kehidupan kerja dan juga objek Penelitian	Terdapat persamaan, sama-sama membahas kinerja terhadap kepuasan kerja	pendekatan kuantitatif dengan variabel independent Kualitas kehidupan kerja (X), dan variable dependen Kinerja Karyawan (Y) serta variabel intervening kepuasan kerja (Z)	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan bagian T.U.K PG. Kebon Agung Malang.
3	Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair(Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara et al., 2018). Jurnal Ilmiah	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan	perbedaan adalah dalam penelitian Siagian dan Khair Penelitian objek kajiannya adalah karyawan	Terdapat persamaan, karena sama-sama membahas mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja	metode penelitian kuantitatif.Partial Least Square (PLS). Partial least Square	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa X3 (kepuasan kerja)

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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Magister Bisnis, 18(1), 101-114	Kerja Sebagai Variabel Intervening PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara	PT.PLN (persero)			berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan).
4	Willy Yusnandar dan Cut Indri Viawanty (Tahun 2021) Jurnal Terbuka Vol 2, No 1	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym)	perbedaan adalah pada penelitian Yusnandar objek penelitian nya.	Terdapat Persamaan, sama-sama membahas mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	*partial least square – structural equestion model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten.	Secara langsungbudaya organisasiberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mitra Agung Hermes (ViztaGym). Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsungbudaya organisasiberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym).
5	Joko Susanto dan Marynta Putri Pratama (Tahun 2018) Jurnal Manajemen	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap *Intention To Stay* Dengan Kepuasan	perbedaan pada penelitian Susanto menggunakan variabel Y1 yaitu intention To Stay, dan objek	Terdapat persamaan yaitu, sama-sama membahas budaya organisasi dan kepemimpinan	Uji Asumsi Klasik Uji Validitas Uji Reabilitas	Hasil dari analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di

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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada CV Anugerah Kencana Mandiri Kantor Pusat Yogyakarta)	penelitian nya.			CV Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta.
6	William Jesen Wiratama dan Thomas Santoso (2022) AGORA Vol.10, No 1	pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa	perbedaan dari penelitian Wiratama adalah ada penambahan pada variabel mediasi nya yaitu mengguna kan variabel pembelajaran organisasi dan juga objek penelitian nya	sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	penelitian kuantitatif, uji reabilitas, uji validitas dan uji hipotesis	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bhumi Phala Perkasa
7	Jufrizen dan Nur Intan (Tahun 2021). Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan, 2(1), Hal 420-435, ISNN 2714-8785	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Tbk) Medan	perbedan dari penelitian Jufrizen dan Intan adalah variabel X yaitu variabel etika kerja dan juga objek penelitian nya.	Terdapat Persamaan sama-sama membahas mediasi kepuasan kerja pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.	Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) Medan. Berdasarkan hasil 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.
© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
						data diketahui etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT.Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
8	Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri(Tahun 2022). Jesya, 5(2), 1427-1442	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Mode Fashion Medan	perbedaannya adalah variabel X nya yaitu lingkungan kerja dan objek penelitian nya.	Terdapat persamaan, sama-sama membahas kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) Analisis Uji Outer Model	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mode Fashion Medan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mode Fashion Medan.
9	Debora Silvia Hutagalung, Eko Deswin Miechaels Siringo-Ringo (2021) Jurnal EK&BI, Vol 4, No 2	Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada	perbedaan penelitian Hutagalungdan Ringo adalah variabel X nya yaitu sistem penghargaan dan juga objek penelitian nya	sama membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Uji Instrumen Penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas Uji Asumsi Klasik, yaitu Uji NormalitasData, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedatisitas. Uji Hipotesis penelitian, yaitu	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Bisnis Indonesia yang dimediasi oleh

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

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Politeknik Bisnis Indonesia			uji f dan uji t	Kepuasan Kerja.
10	Ekawarna, hika Shahnaz ,Eddy Haryanto (tahun 2022) Jurnal Ilmu Pendidikan , 4(1), 879-886	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMPN di Kabupaten Tanjung Jabung Barat	perbedaan pada penelitian Syahnaz dan Haryanto adalah pada variabel X nya yaitu tim sekolah, motivasi kerja dan juga tempat penelitian nya.	Terdapat persamaan sama-sama membahas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakanpendekatan kuantitatif	Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMPN di Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
11.	Cahyo Tri Haryanto, Rispantyo,Suprihatmi SW (2020)	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali	perbedaan dari jurnal Cahyo Haryanto, Rispantyo dan Suprihatmi SW, membahas motivasi terhadap kinerja pegawai	Terdapat persamaan sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan juga membahas kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakanpendekatan kuantitatif	kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kepemimpinan berpengaruh singnifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
12.	Mira Hayuningtyas (2019) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.3, No. 1	Peranan Kepuasan Karyawan Dalam Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	perbedaan dari penelitian ini yaitu, tempat penelitian nya	persamaan pada penelitian ini membahas kepuasan kerja memediasi budaya	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakanpendekatan kuantitatif	kepuasan kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

UIN SUSKA RIAU

No	Penelitian	Judul Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Model Analisis	Hasil Penelitian
		Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali)		organisasi terhadap kinerja karyawan		
13.	Wahyu Baharudin Yusuf, Arief Subyantoro, Anis Siti Hartati	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kabupaten Bantul)	perbedaan dari penelitian Wahyu Baharudin Yusuf, Arief, Anis yaitu membahas budaya organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	persamaan dari penelitian ini membahas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakanpendekatan kuantitatif	gaya kepemimpinan tidak berpengaruh singnifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

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

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

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Pandangan Islam mengenai Kinerja

Selain kata Khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir. Kata Ulil Amri terdapat dalam firman Allah SWT Surat an-Nisa ayat 59 yang berbunyi(Dyastuti, n.d.)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya :"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya" (an-Nisa ayat 59).

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Fath ayat 29yang berbunyi :

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ ۖ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا ۖ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ ذَٰلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَاةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوقِهِ يُعْجِبُ الزُّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

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

Artinya : "Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih saying sesame mereka; kamu lihat mereka ruku',dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.(Al-Fath ayat 29)".

2.7.2 Pandangan Islam mengenai Kepuasan Kerja

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalahtentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalah yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilaitertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai maka ada kepuasan yang tidak sertamerta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya:"sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih". (Q.S. Ibrahim :7)

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberika akan maksimal jika kitamenyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep dari rasa bersyukur. Begitu juga kita diberi umur, kesehatan

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

digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin.

2.7.3 Pandangan Islam mengenai Budaya Organisasi

Allah berfirman dalam Qs. Al-Hujurat ayat 13:

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

Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa – bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal".
(QS. Al Hujurat : 13)

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-berbeda. Lalu Allah memerintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Di mana melalui interaksi yang dilakukan oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal baik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertakwa kepada Allah SWT. Dimana budaya yang terbentuk tersebut adalah budaya untuk beramar ma‟ruf nahi mungkar. Sebagaimana firman Allah SWT berikut:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya: "Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung". (QS. Ali Imran: 104)

Dari Abu Sa‟id Al Khudry -radhiyallahu „anhu- berkata, saya mendengar Rasulullah shallallahu „alahi wa sallam bersabda, "Barang siapa di antara kamu yang melihat kemungkaran, maka hendaklah ia

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

merubah (mengingkari) dengan tangannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah (mengingkari) dengan lisannya, jika tidak mampu hendaklah ia merubah dengan hatinya dan itulah keimanan yang paling lemah (HR. Imam Muslim). Rangkaian ayat, dan hadist tersebut dapat dimengerti bahwa budaya organisasi Islami yang terbentuk adalah tuntunan keyakinan, kebiasaan yang dibentuk, dan terbentuk oleh sekumpulan individu melalui peraturan yang terdapat di dalam Al-Qur‟an, dan Al-Hadist untuk menggapai tujuan yang diinginkan yaitu menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT.

2.7.4 Pandangan Islam mengenai Kepemimpinan

Islam memiliki perhatian yang amat besar terhadap masalah kepemimpinan. Perhatian Islam terhadap masalah kepemimpinan ini, antara lain dapat dijumpai penjelasannya di dalam al-Qur'an, al-hadis, pendapat para filosof, dan sejatah Islam, dengan penjelasannya sebagai berikut:

Pertama, di dalam al-Qur'an terdapat sejumlah ayat yang berkaitan dengan berbagai aspek kepemimpinan, seperti aspek bentuknya, tugas dan kewajibannya, proses pengangkatannya, kriterianya, dan sebagainya. di antara ayat-ayat al-Qur'an tentang kepemimpinan tersebit misalnya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman ta'atilah Allah dan ta'atilah Rasul (Nya) dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar

beriman kepada Allah dan hari kemudian.Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".(Q.S. al-Nisa, 4:59).

Pada ayat tersebut terdapat dua unsur kepemimpinan. Yaitu unsur istilah kepemimpinan dengan menggunakan istilah Ulil Amri yang secara harfiah berarti orang yang menguasai urusan. Imam al-Maraghy menafsirkan Ulil Amri kepada dua bagian, yaitu Ulil Amri fi al-din yang disebut ulama, dan Uli al-amri di al-daulah, yaitu kepala negara; dan unsur kepatuhan rakyat terhadap kepemimpinan. Yaitu bahwa taat kepada pemimpin itu hukumnya mubah, yakni boleh diikuti sepanjang pemimpin tersebut masih berpegang teguh kepada al-Qur'an dan al-Sunnah, sedangkan jika tidak berpegang kepada al-Qur'an dan al-Sunnah, maka pemimpin tersebut boleh untuk tidak ditaati.(Khoer & Gustiawati, 2021)

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. Mereka berkata: Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau. Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".(Q.S. alBaqarah, 2:30).

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

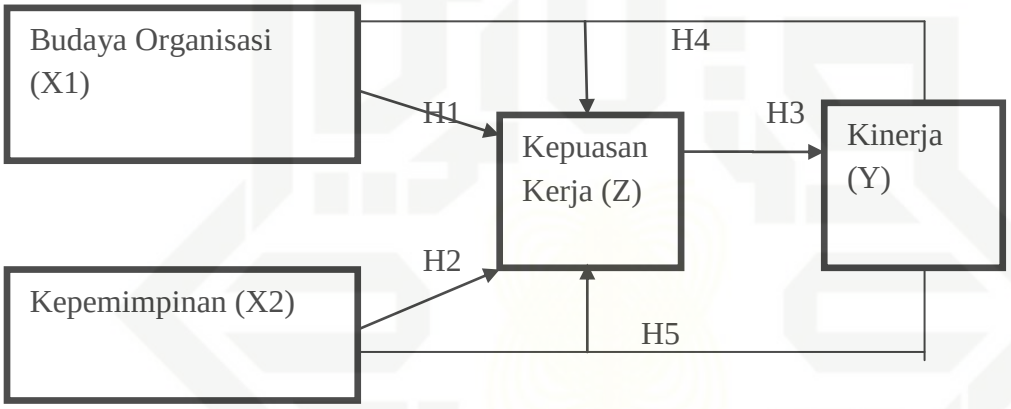
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan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

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan, yang dikemukakan oleh sugiyono (2016).Berdasarkan kerja literatur yang telah dijelaskan maka kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Z)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Willy Yusnandar dan Cut Indri Viawanty (2021) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga Budaya Organisasi juga berpengaruh singnifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Mitra Agung Hermes (*Vizta Gym*).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri (2022) yang menyatakan Kepemimpinan

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

berpengaruh singnifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Mode Fashion* Medan, penelitian yang dilakukan oleh Joko Susanto dan Marynta Putri Pratama (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan singnifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Anugerah Kencana Mandiri, Kantor Pusat Yogyakarta.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri (2022), Jesya, 5(2), 1427-1442 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mode Fashion Medan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh WilliamJesen Wiratama Tong dan Thomas SantosoAGORA Vol.10, No. 1, (2022) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bhumi Phala Perkasa.

Pada penelitian Debora Silvia Hutagalung (Volume 4, Nomor 2 desember 2021) Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Bisnis Indonesia yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa hipotesi merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang

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

relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Budaya organisasi merupakan perangkat suatu organisasi melalui kegiatan aktivitaspekerjaan yang mengarahkan seluruh pegawai agar lebih produktif dalam memaksimalkankinerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Willy Yusnandar dan Cut Indri Viawanty (2021) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

HI : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Joko Susanto dan Marynta Putri Pratama (2018) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh singnifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Berdasarkan Armansyah Ritonga dan Syaiful Bahri (2022), Jesya, 5(2), 1427-1442 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mode Fashion Medan

H3 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Budaya organisasi merupakan perangkat suatu organisasi melalui kegiatan aktivitas pekerjaan yang mengarahkan seluruh pegawai agar lebih produktif dalam memaksimalkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh William Jesen Wiratama Tong dan Thomas Santoso AGORA Vol.10, No. 1, (2022), Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bhumi Phala Perkasa. Dengan demikian disimpulkan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

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

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

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi. Berdasarkan Pada penelitian Debora Silvia Hutagalung (Volume 4, Nomor 2 desember 2021) Terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Bisnis Indonesia yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

H5 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

2.10 Konsep Operasional Variabel

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

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

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y1)	Menurut Robbins (2018) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja pegawai.	Menurut Robbins (2018) Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian.	Likert
2	Kepuasan Kerja (Y2)	Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan.. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.	Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2017) 1. Moral Kerja 2. Kedisiplinan 3. Prestasi Kerja	Likert
3	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Afandi (2018) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi,	Menurut Afandi(2018) adapun indikator budaya organisasi diantaranya: 1. Pelaksanaan Norma-norma 2. Pelaksanaan Nilai-nilai 3. Kepercayaan 4. Pelaksanaan Kode Etik	Likert
4.	Kepemimpinan (X2)	Kepemimpinan(Afandi, 2018).adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan	Adapun indikator untuk mengukur kepemimpinan menurut (Afandi, 2018), yaitu : 1. Mempunyai keterampilan saat melakukan komunikasi 2. Mempunyai sifat jujur 3. Kematangan spiritual, fisik, sosial 4. Dapat menunjukan keteladanannya 5. Dapat mengatasi permasalahan dengan kreatif.	Likert

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha mendapatkan data yang akurat langsung ke lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Bertempatan di Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu, Penelitian ini dimulai pada 01Juli 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini yang dimaksud data primer yaitu data yang berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja, Kepuasan Kerja yang diperoleh langsung dari responden penelitian.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Data ini biasanya diperoleh secara tidak langsung dari sumber lain yang masih berhubungan dengan permasalahan yang hendak dibahas. Data ini diperoleh melalui bagian tata usaha di DPMD. Data tersebut berupa jumlah pegawai, alamat perusahaan, struktur organisasi.

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

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017)Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja dibagian kantor pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riauyang berjumlah 34 orang pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel Sugiyono (2017) adalah bagian dari bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 34 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2017) melalui angket:

3.4.1 Wawancara

Yusuf (2017) menyatakan bahwa wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui proses interaksi antara orang yang diwawancarai (pewawancara) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.

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

3.4.2 Angket (kuesioner)

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang yang disurvei untuk mendapatkan jawaban.

3.4.3 Skala Pengukuran Variabel

Instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi terkait penelitian. Dalam penelitian ini, metode skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Sugiyono (2020) mengatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu. Dengan ketentuan Skala Likert dan bobot skor, skala ini menggunakan pilihan dari satu hingga lima jawaban pertanyaan:

a. Sangat Setuju (SS) : Diberi skor 5
b. Setuju (S) : Diberi skor 4
c. Netral (N) : Diberi skor 3
d. Tidak Setuju (TS) : Diberi skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi skor 1

(Imron, 2019)

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

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis PLS (*Partial Least Square*)

Partial Least Square (PLS) adalah metrik yang digunakan dalam penelitian ini. PLS efektif karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, Abdullah (2015). Keunggulan metode PLS adalah bahwa tidak perlu ukuran sampel yang besar, data tidak perlu berdistribusi normal multivariat, dan PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori dan menjelaskan hubungan antar variabel laten. Analisis data statistik inferensial digunakan dalam penelitian ini, sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan kemudian menerapkan hasilnya pada populasi. Ukuran dilakukan dengan menggunakan software WarpPLS (*Partial Least Square*) dimulai dari pengujian hipotesis..

3.5.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) Outer model sering juga disebut (*outer relation atau model measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Blok dengan indikator refleksif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut:

$$\boldsymbol{x} = \Lambda_{\boldsymbol{x}}\boldsymbol{\xi} + \boldsymbol{\varepsilon}_{\boldsymbol{x}-}$$

$$\boldsymbol{y} = \Lambda_{\boldsymbol{y}}\boldsymbol{\eta} + \boldsymbol{\varepsilon}_{\boldsymbol{y}}$$

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

Dimana x dan y adalah indikator variabel untuk variabel laten exogen dan endogen dan, sedangkan dan merupakan *matrix loading* yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur dengan dengan dan dapat diinterprestasikan sebagai kesalahan pengukuran.

Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, Abdillah (2019). Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*outer model*) dengan menggunakan *uji Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composit Reliability* adalah sebagai berikut:

a. Convergent validity

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki

nilai *loading*> 0,5 (Abdullah, 2015). Rumus AVE (*average varians extracted*) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\textbf{AVE} = \frac{\sum_{I}^{n} \mathbf{1}\lambda_{I}}{n}$$

Keterangan :

AVE adalah rerata presentase skor varian yang diektrasi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui *loading standardlize* indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λMelambangkan *standardlize* loading factor dan i adalah jumlah indikator.

Penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0,5-0,6 masih dianggap cukup (dalam Ghozali dan Latan 2015). Selanjutnya Ghozali dan Latan (2015) mengungkapkan *validitas convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkolerasi tinggi

b. Descriminant Validity

Descriminant validity terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkolerasi menghasilkan skor yang memang tidak berkolerasi (Hartono, 2015:

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

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

dala Jogiyanto). *Descriminant validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Menurut Ghozali dan Latan (2015), metode *descriminant validity* adalah dengan menguji validitas *descriminant* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus >0,7. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *descriminant validity* yang baik (dalam Ghozali dan Latan (2015)

c. *Composit Reliability*

Mengukur reabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha dan Composit Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mneguji reabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan*Composit Reliability*. Uji reabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. *Composite reliability* adalah nilai batas yang diterima untuk tingkat reabiliti komposisi (PC) adalah e"0,7 (Abdullah, 2015).

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

Dengan menggunakan output yang dihasilkan Warp PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Pc} = \frac{(\sum \boldsymbol{\lambda})^2}{(\sum \boldsymbol{\lambda I})^2 + \boldsymbol{\lambda_I var(\varepsilon_I)}}$$

d. One Order Confirmatory Factor

Analisis Pada penelitian ini, model konstruk termasuk pada model satu jenjang (*one order*) di mana semua variabel menggunakan item. Dalam PLS, pengujian one order konstruk akan melalui satu jenjang yaitu analisis dilakukan dari konstruk laten ke item-item setiap variabelnya. Kemudian pada *bootstrapping*, nilai tabel *path coefficient* akan menunjukkan tingkat signifikan dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistik >1,96 (Ghozali dan Latan, 2015).

3.5.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model) Inner model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga dengan *inner relation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikatornya atau variabel *manifest* diskala *zero means* dan unit varian sama dengan satu, sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model (Jaya, 2015).

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

Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini:

$$\boldsymbol{\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_2 \epsilon_2 + \varsigma_1}$$

$$\boldsymbol{\eta_2 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_3 \xi_1 + \gamma_4 \xi_2 + \varsigma_2}$$

Dimana$\boldsymbol{\gamma_{Jb}}$ (dalam bentuk matriks dilambangkan dengan **r**) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen**(η)** dengan eksogen**(ξ)**, sedangkan$\boldsymbol{\beta_{JI}}$ (dalam matriks dilambangkan dengan**β**) adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel laten endogen**(η)** dengan endogen**(η)** ; untuk range **i** dan **b**. Parameter$\boldsymbol{\varsigma_J}$ adalah variabel inner residual. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Qsquare test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. R-Square (R_2)

Dalam menilai struktural dimulai dengan melihat nilai R-squares untuk setiap nilai variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-squares (R_2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang subtantif. Nilai R-squares 0.75, 0.50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah (Hair et al. dalam Ghozali dan Latan (2015). Hasil dari PLS *R-squares* merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin

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

tinggi nilai R_2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

b. Q^2*Predictive Relevance*

Disamping melihat besarnya R-square, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan Q^2*predictive relevance* atau *predictive* sample reuse untuk merepresentasi sintetis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q2 < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghoali dan Latan, 2015). Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Quality Index Selanjutnya, PLS path modeling dapat mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit* dengan *Gof index*. *Goodness of fit* atau *Gof index* yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al. (2004) digunakan untuk mnegevaluasi model pengukuran dan model sruktural dan di samping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (*GoF small*), 0,25 (*GoF medium*) dan 0,36 (*GoF large*) (Ghozali dan Latan, 2015). Untuk menghitung GoF digunakan akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Squares*

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

dengan rumus Tanenhaus et al. Dalam Ghozali dan Latan, 2015) sebagai berikut:

$$\mathbf{GoF} = \sqrt{\mathbf{Com} \times \mathbf{R^2}}$$

Keterangan :

GoF = ***Goodness of Fit***

Com = ***Average communality Index***

R = ***Avarage R-Squares***

Dalam menilai signifikasi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootst rapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Hair et al. (2015) dan Henseler et al. (2015) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (*two-tailed*) t-value 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5% dan 2,58 (*significance level* = 1%).

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

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian (*Structural Model* atau *Inner Model*) dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM). Ini dilakukan dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS), khususnya Warp PLS 7.0. Karena jumlah sampel yang dibutuhkan untuk analisis relatif kecil dan analisis PLS tidak perlu memiliki distribusi normal, metode ini dipilih. Karena dapat diterapkan pada semua skala data dan tidak membutuhkan banyak asumsi dan memerlukan penjelasan melalui indikator atau pernyataan.

PLS tidak hanya dapat digunakan sebagai konfirmasi teori, tetapi juga dapat digunakan untuk menguji proposisi atau membangun hubungan yang tidak memiliki landasan teori. Pemodelan struktural dengan indikator formatif atau reflektif dapat menggunakan PLS (Sumertajaya, 2015).

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Sesuai Dengan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan otonomi daerah dan tugas pembantuan dibidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

4.2 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

Untuk membantu Tugas dan Fungsi dari Kepala Dinas, maka dibentuklah Susunan organisasi dan tata kerja Dinas PMD sebagai berikut:

a. Kepala Dinas;
b. Sekretaris, membawahi :
    1. Sub Bagian Umum;dan
    2. Sub Bagian Program dan Keuangan.
c. Bidang Pemerintahan Desa, terdiri atas :
    1. SeksiKelembagaan dan Administrasi Pemerintahan Desa;
    2. Seksi Penataan dan Kerjasama Desa;dan
    3. Seksi Pembinaan Perangkat Desa.

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

d. Bidang Bina Keuangan dan Aset Desa, terdiri atas :
   1. Seksi Perencanaan Pembangunan Desa;
   2. Seksi Penatausahaan Keuangan Desa;dan
   3. SeksiAset Desa.
e. Bidang Pemberdayaan Masyarakat, Ekonomi Desa dan Teknologi Tepat Guna:
   1. SeksiKerjasama Usaha Ekonomi Desa dan Partisipasi Masyarakat;
   2. SeksiPemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan dan Lembaga Adat;dan
   3. SeksiPendayagunaan Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna.

4.3 Tugas dan Dalam Menyelesaikan Isu-isu Strategis

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai fungsi sebagai berikut:

a) Perumusan kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
b) Pelaksanaan Kebijakan di bidang Pemberdayaan Masyarakat danDesa;
c) Pelaksanaan Evaluasi dan Pelaporan di bidang Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
d) Pelaksanaan Administrasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan;
e) Pelaksanaan Fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Dalam mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu didasarkan isu-isu strategis yang berkaitan erat dengan tugas pokok

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

dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu sehingga melalui program, kegiatan dan sub kegiatan yang dilaksanakan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu di antaranya :

1. Rendahnya kemandirian desa dalam melaksanakan otonomi pemerintahan desa
2. Tingkat partisipasi masyarakat yang semakin rendah
3. Masih rendahnya kompetensi kapasitas aparatur pemerintah desa
4. Belum optimalnya fungsi BUMDES sebagai penopang ekonomi desa
5. Pengelolaan keuangan desa dinilai belum transparan dan akuntabel.
6. Rendahnya kualitas perencanaan pembangunan di desa

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau'', Maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

   Dalam pengujian analisis berarti untuk Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukan hipotesis satu di tolak.

2. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

   Dalam pengujian analisis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukan hipotesis dua di terima.

3. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

   Dalam analisis ini bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Hal ini menunjukan hipotesis tiga diterima.

4. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai

   Dalam analisis ini bahwa Budaya Organisasi tidak memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai. Sehingga hipotesis empat di tolak.

5. Kepemimpinan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pegawai

   Dalam analisis ini bahwa kepuasan kerja memediasi kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Sehingga hipotesis lima di terima.

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

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

6.2 Saran

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

1. Kepada pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

   Diharapkan dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang lebih baik lagi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan sebaiknya dengan menghargai kontribusi dari setiap anggota, membangun kemitraan dan kerjasama sesama pegawai, atau dengan membudayakan kegiatan bersama berupa olahraga secara bersama-sama di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Kepada pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau

   Diharapkan agar dapat memperhatikan tingkat Kinerja nya, sebaiknya dengan mengevaluasi kerja secara berkala, dan juga memaksimalakan penggunaan waktu kerja, agar kinerja sesuai dengan yang diinginkan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupeten Indragiri Hulu..

3. Kepada peneliti selanjutnya

   Diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat diketauhi variabel mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang baik.

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

DAFTAR PUSTAKA

Afandi,Pandi,(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*Zanafa, Pekanbaru.

Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: AswajaPressindo.

Ali,K.(2018).*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja* (Studi di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro).

Cahyo Tri Haryanto & Rispantyo Suprihatmi SW (2020) *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai* di Puskesmas Juwangi Kabupaten Boyolali

Debora Silvia Hutagulung dan Eko Deswin Miechaels Siringo-Ringo. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.* Jurnal EK&BI, Volume 4, Nomor 2

Dyastuti, I. A. (n.d.). Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Fachreza, F., Said, M., & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, LingkunganKerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya PadaKinerja* Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 2(1),115–120.

Fadude Fikri Djafar, dkk. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Vol.7 No.1 Januari 2019.

Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali. dan Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan* Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor CabangKualanamu. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135.

H, C. S., Ekawarna, E., & Haryanto, E. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja* Guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 879–886.

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.

Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja* Sebagai Variabel Intervening.

Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Jurnal Presfektif Ekonomi Darussalam, 5(1), 84–98.

Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan KonsumenMenggunakan Metode Kuantitatif* Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE), 5(1), 19–28.

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020).*Pengaruh Budaya Organisasi DanKepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja* Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 12(2), 393.

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*(1st ed.). Yogyakarta:Indomedia Pustaka.

Khoer, F. I., & Gustiawati, S. (2021). *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Hukum Islam: Studi Analisis M. Quraish Shihab*.

Mira Hayuningtyas, (2019). *Peranan Kepuasan Karyawan Dalam Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali)

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja TerhadapKinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah MagisterManajemen, 2(2), 170–183

Siagian, T. S., Khair, H., & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.

Priyono, A. A. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 3(1), 31–42.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). *Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia,Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(2), 153.

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.

Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan budayaorganisasiterhadap kinerja karyawan* (Studi pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang).Jurnal Administrasi Bisnis, 53(1), 14–20

Ritonga, A., & Bahri, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadapKinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* pada PT. Mode Fashion Medan.jesya, 5(2), 1427–1442.

Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasiterhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 19(2), 9–15.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.

Siagian, T. S., Khair, H., & Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59–70.

Sunaryo, S. (2017). *Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku KerjaTerhadap Kinerja Karyawan* Di PT. Sisirau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen DanBisnis, 18(1), 101–114.

Susanto, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja TerhadapKinerja Karyawan* Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Agora, 7(1), 6–12.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syihabuddin, M. A. (n.d.).*Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam.*

Wahyu Baharudin Yusuf, Arief Subyantoro, Anis Siti Hartati. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformal dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kabupaten Bantul)

Wibawa, I. W. S., & Putra, M. S. (n.d.).*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional di Mediasi Kepuasan Kerja* (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali. 7(6).

Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C. B.(2018). Analisis Pengaruh GayaKepemimpinan, Disiplin Kerja DanPelatihan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan *Di PT Telkom IndonesiaCabang Batam*, Vol.2.

William Jesen Wiratama Tong dan Thomas Santoso. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Karyawan* PT. Bhumi Phala Perkasa. AGORA Vol.10, No 1.

Yusnandar, W. (2021). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya OrganisasiTerhadap Kinerja Karyawan*: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym).

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

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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Keapada Yth,

Bapak/Ibu

Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Dengan hormat,

Dalam rangka menelesaikan penelitian skripsi dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau".** Maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian. Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiannya. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat saya,

Venny Nadya Ulfa
NIM: 11870121891

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

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

A. Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Silahkan Bapak/Ibu memahami setiap pertanyaan dalam kuesioner ini.
2. Isilah identitas Bapak/Ibu pada lembaran yang sudah tersedia.
3. Berikalah tanda cheklis (√) pada kolam jawaban Bapak/Ibu dianggap paling sesuai. Adapun ketentuannya

   SS : sangat setuju
   S : setuju
   R : ragu
   TS : tidak setuju
   STS : sangat tidak setuju
4. Kuesioner ini dapat digunakan dengan optimal jika seluruh peryataan telah dijawab, oleh sebab itu saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk mengecek kembali setelah diisi agar tidak ada pertanyaan ang terlewati.

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
Jabatan :

C. DAFTAR PERNYATAAN

Variabel Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	pimpinan saya mempunyai pedoman perilaku yang baik dalam bekerja					
2	saya mampu menghargai dan mengingat sejarah organisasi					
3	saya mempunyai nilai-nilai kejujuran integritas dan keterbukaan dalam bekerja.					
4	saya mampu menjaga dalam memperkuat nilai-nilai budaya yang ada dalam perusahaan.					
5	Saya mempunyai pedoman kepercayaan yang kuat dalam menentukan pilihan					
6	pimpinan memberi saya					

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

	kepercayaan dan kesempatan dalam member pendapat					
7	saya mempunyai kebiasaan atau kode etik yang baik dalam bekerja					

Variabel Kepemimpinan

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan					
2	Pemimpin saya jujur dalam memberikan arahan yang sesuai untuk para pegawainya					
3	Pemimpin saya selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya					
4	Pemimpin saya mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas					
5	Pemimpin saya mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis					
6	Pemimpin saya selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
7	Saya memiliki kepercayaan kepada pimpinan saya, bahwa pimpinan bisa melakukan perubahan yang lebih baik untuk instansi					

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

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

Variabel Kinerja Pegawai

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat					
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
6	Memaksimalkan tingkat aktivitas saya dalam menyelesaikan tugas pada awal waktu					
7	Saya dapat bekerja dengan tim/kelompok dalam melaksanakan tugas untuk mencapai sasaran yang diinginkan					
8	Saya selalu memprioritaskan pekerjaan saya					
9	Saya mampu mengorganisir sendiri pekerjaan saya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetail oleh atasan					
10	Saya selalu menerima nasehat dan masukan –masukan dari atasan maupun pegawai lainnya					

Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya peduli dengan kesehatan mental dalam bekerja					
2	Saya dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi					
3	Saya patuh terhadap intruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku					
4	Saya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya					
5	Saya mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

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

Lampiran 2 : Data Input Warp PLS 7.

BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	KP1	KP2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	5	3
5	5	4	4	5	4	4	5	3
5	4	4	5	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	5	4	4	3
5	5	4	5	4	4	4	5	3
4	5	5	4	5	4	5	5	3
5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3
4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3

KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KK1	KK2	KK3	KK4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	3	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	3	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4

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

KK5	KK6	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	3	4	5	4	5
4	4	4	4	3	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	4	2	4	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	2	3	4	4
2	4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	3	4	4
4	4	4	4	3	2	2	4	4
4	5	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

K8	K9	K10
5	5	5
4	4	4
4	4	4
4	4	5
4	4	4
4	3	4
4	4	4
4	3	4
4	4	4
5	4	4
5	4	5
4	4	3
4	4	5
5	4	4
5	4	4
4	4	4
4	4	5
4	4	4
4	3	4
4	4	4
4	3	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	3	4
4	3	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	3	4
4	4	4

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Lampiran 3 : output Warp PLS 7.0 Loadings Factors

	BO	KP	KK	K	Type (as defined)	SE	P value
BO1	(0.618)	0.379	-0.013	-0.238	Reflective	0.129	<0.001
BO2	(0.483)	-0.235	-0.351	-0.363	Reflective	0.137	<0.001
BO3	(0.705)	-0.404	0.177	0.122	Reflective	0.123	<0.001
BO4	(0.533)	-0.348	0.042	0.506	Reflective	0.134	<0.001
BO5	(0.493)	0.143	-0.022	-0.094	Reflective	0.136	<0.001
BO6	(0.604)	0.478	0.282	-0.155	Reflective	0.129	<0.001
BO7	(0.634)	-0.015	-0.204	0.168	Reflective	0.128	<0.001
KP1	0.893	(0.429)	-0.048	-0.302	Reflective	0.140	0.002
KP2	-0.626	(0.656)	0.131	0.250	Reflective	0.126	<0.001
KP3	0.373	(0.572)	-0.301	-0.466	Reflective	0.131	<0.001
KP4	0.014	(0.714)	0.136	-0.164	Reflective	0.123	<0.001
KP5	0.011	(0.517)	0.108	-0.082	Reflective	0.135	<0.001
KP6	0.087	(0.714)	0.071	0.131	Reflective	0.123	<0.001
KP7	-0.402	(0.659)	-0.146	0.453	Reflective	0.126	<0.001
KK1	0.008	-0.126	(0.395)	-0.220	Reflective	0.143	0.005
KK2	0.181	-0.110	(0.683)	0.069	Reflective	0.125	<0.001
KK3	0.118	0.051	(0.680)	-0.348	Reflective	0.125	<0.001
KK4	0.101	0.125	(0.609)	-0.127	Reflective	0.129	<0.001
KK5	-0.411	0.278	(0.595)	0.297	Reflective	0.130	<0.001
KK6	-0.031	-0.192	(0.788)	0.225	Reflective	0.119	<0.001
K1	-0.129	0.813	-0.001	(0.331)	Reflective	0.147	0.016
K2	-0.446	0.546	0.100	(0.711)	Reflective	0.123	<0.001
K3	0.035	-0.112	-0.118	(0.508)	Reflective	0.135	<0.001
K4	-0.117	-0.373	0.372	(0.728)	Reflective	0.122	<0.001

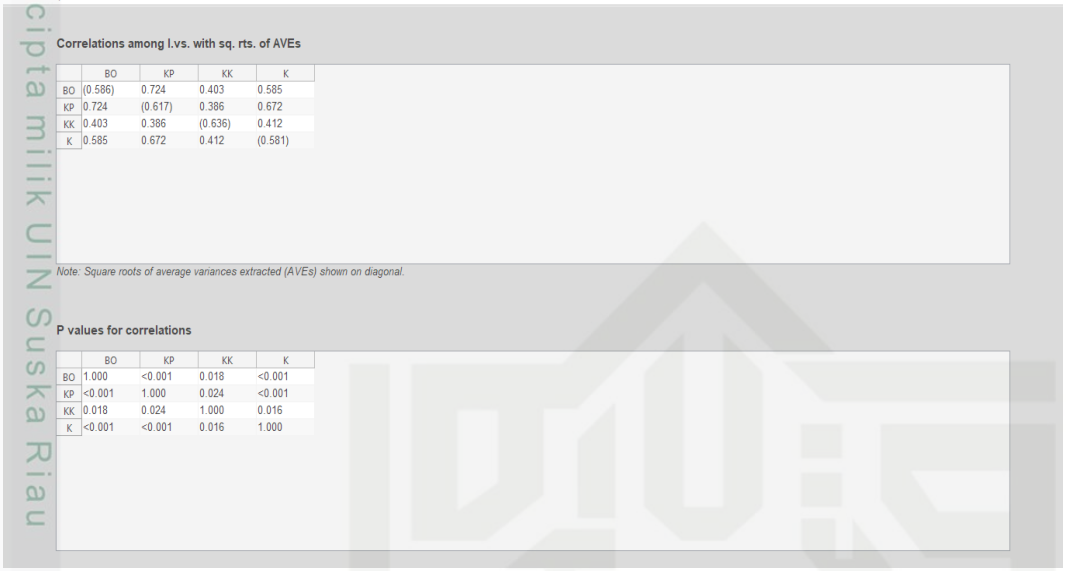
Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

K4	-0.117	-0.373	0.372	(0.728)	Reflective	0.122	<0.001
K5	0.014	-0.014	0.011	(0.709)	Reflective	0.123	<0.001
K6	-0.386	0.183	0.056	(0.336)	Reflective	0.147	0.014
K7	0.506	-0.140	-0.038	(0.511)	Reflective	0.135	<0.001
K8	0.043	0.032	0.044	(0.709)	Reflective	0.123	<0.001
K9	0.334	-0.624	-0.403	(0.647)	Reflective	0.127	<0.001
K10	0.099	0.171	-0.141	(0.420)	Reflective	0.141	0.003

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

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.

Lampiran 4 : Output Warp PLS 7.0 Nilai Average Variance Extracted (AVE)



Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	BO	KP	KK	K
BO	(0.586)	0.724	0.403	0.585
KP	0.724	(0.617)	0.386	0.672
KK	0.403	0.386	(0.636)	0.412
K	0.585	0.672	0.412	(0.581)

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	BO	KP	KK	K
BO	1.000	<0.001	0.018	<0.001
KP	<0.001	1.000	0.024	<0.001
KK	0.018	0.024	1.000	0.016
K	<0.001	<0.001	0.016	1.000

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

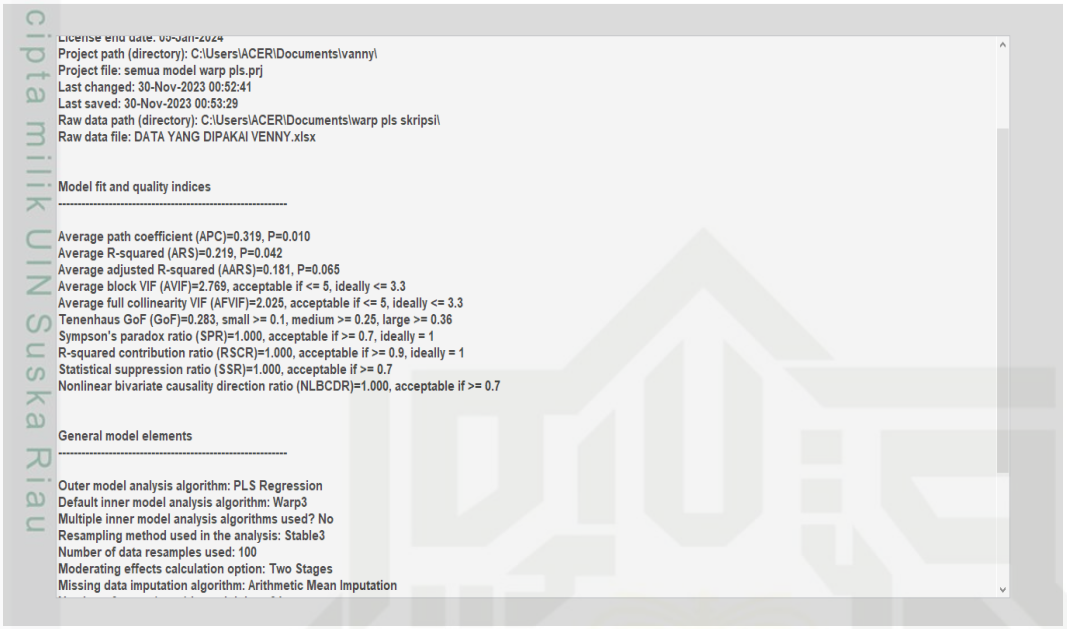
Lampiran 5 : Output Warp PLS 7.0 Variabel Deskriptif

	BO	KP	KK	K
R-squared			0.217	0.220
Adj. R-squared			0.167	0.196
Composite reliab.	0.783	0.807	0.798	0.826
Cronbach's alpha	0.676	0.722	0.694	0.765
Avg. var. extrac.	0.344	0.380	0.405	0.338
Full collin. VIF	2.241	2.626	1.268	1.966
Q-squared			0.225	0.282
Min	-2.062	-1.498	-2.228	-1.968
Max	3.037	3.291	1.946	3.578
Median	-0.036	-0.353	0.005	-0.025
Mode	-0.938	-0.353	-0.836	-0.010
Skewness	0.741	1.390	-0.108	1.261
Exc. kurtosis	0.958	2.275	-0.421	3.640
Unimodal-RS	Yes	Yes	Yes	Yes
Unimodal-KMV	Yes	Yes	Yes	Yes
Normal-JB	Yes	No	Yes	No
Normal-RJB	Yes	No	Yes	No
Histogram	View	View	View	View

Notes: Unimodal-RS = Rohatgi-Székely test of unimodality; Unimodal-KMV = Klaassen-Mokveld-van Es test of unimodality; Normal-JB = Jarque–Bera test of normality; Normal-RJB = robust Jarque–Bera test of normality; click on "View" cell to see corresponding histogram.

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

Lampiran 6 : Output Warp PLS 7.0 Squared (APC), Average R-Square (ARS) dan Average Variance Factor (AVIF)



License end date: 05-Jan-2024
Project path (directory): C:\Users\ACER\Documents\vanny\
Project file: semua model warp pls.prj
Last changed: 30-Nov-2023 00:52:41
Last saved: 30-Nov-2023 00:53:29
Raw data path (directory): C:\Users\ACER\Documents\warp pls skripsi\
Raw data file: DATA YANG DIPAKAI VENNY.xlsx

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.319, P=0.010
Average R-squared (ARS)=0.219, P=0.042
Average adjusted R-squared (AARS)=0.181, P=0.065
Average block VIF (AVIF)=2.769, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=2.025, acceptable if <= 5, ideally <= 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.283, small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36
Sympson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if >= 0.7, ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if >= 0.9, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if >= 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if >= 0.7

General model elements

Outer model analysis algorithm: PLS Regression
Default inner model analysis algorithm: Warp3
Multiple inner model analysis algorithms used? No
Resampling method used in the analysis: Stable3
Number of data resamples used: 100
Moderating effects calculation option: Two Stages
Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation

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

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

BIOGRAFI PENULIS

Venny Nadya Ulfa, atau akrab disapa Venny, lahir di Pulau Gajah 26 Juli 2000 Kabupaten Indragiri Hulu, 26 Juli 2000. Penulis merupakan anak ke 1 (pertama) dari Ayahanda Agus Indra Pulga Dan Ibunda Eriani. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan di SDN 013 Talang suka maju tamat tahun 2011. Pendidikan di SMPN 03 Rengat tamat tahun 2015. Pendidikan di SMAN 02 Rengat tamat tahun 2018. Tahun 2018 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama masa perkuliahan, penulis melakukan penelitian dengan judul“ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau”. Pada tanggal 09 Maret 2022 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan di nyatakan “LULUS”. Pada tanggal 14 April 2022 penulis mengikuti ujian Komprehensif dan dinyatakan “LULUS” dan pada tanggal 04 Januari 2024 penulis mengikuti Ujian Munaqasah Secara Offline dan dinyatakan “LULUS” dan Layak Menyandang Gelar Sarjana Ekonomi (SE).