

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO
KABUPATEN KAMPAR**

OLEH :

YULIAN SAPUTRA DEWA
11771101508



PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM

NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO
KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



YULIAN SAPUTRA DEWA
11771101508

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM

NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
© Himpunan Ahli UIN Suska Riau
State Islamic University of Sarang Gading
Syarif Kasim Riau

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

NAMA : YULIAN SAPUTRA DEWA
NIM : 11771101508
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO KABUPATEN KAMPAR

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING

Dr. MULYA SOSIADY, SE, MM.Ak
NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI

DEKAN
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA
Program Studi S1 Manajemen



Dr. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

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

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Yulian Saputra Dewa
NIM : 11771101508
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : XIV (Empat Belas)
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo
Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP/NIK. 19700826 199903 2 001

Sekretaris
 Desvi Emty, SE, MM
 NIP/NIK. 19621231 198903 2 040

Penguji I
 Qomariah Lahamid, SE, M.Si
 NIP/NIK. 197550704 200710 2 001

Penguji II
 Ade Ria Nirmala, SE, MM
 NIP/NIK. 19730411 202321 2 007

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: Yulian Saputra Dewa
 : 11771101508
 Tempat/Tgl. Lahir : Tj. Pinang / 08 Juli 1999
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen.

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

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kapuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Platinda

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulis 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.

Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 14 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



[Signature]
 Yulian Saputra Dewa.
 NIM : 11771101508

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

Sultan Syarif Kasim Riau

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO

KABUPATEN KAMPAR

YULIAN SAPUTRA DEWA

11771101508

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Kreasi Plasindo. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Anugerah Kreasi Plasindo. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 60 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai adjusted *R-square* sebesar 0,725, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 72,5%. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan*

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE AND SATISFACTION EMPLOYEE WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO KAMPAR DISTRICT

YULIAN SAPUTRA DEWA
11771101508

The aim of this research is to explain the influence of organizational culture, work discipline and employee job satisfaction on the performance of PT Anugerah Kreasi Plasindo employees. This type of research is quantitative. The population in this study were employees of PT Anugerah Kreasi Plasindo. Data collection used saturated sampling which was distributed to 60 respondents. The data collection technique in this research is a questionnaire and documentation with Multiple Linear Regression Analysis. The results of this research show that organizational culture, work discipline and employee job satisfaction have a significant simultaneous effect on employee performance. The adjusted R-square value is 0.725, meaning the contribution of organizational culture and work discipline is 72.5%. Partially, organizational culture has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance and employee job satisfaction has a significant effect on employee performance

Key words: *organizational culture, work discipline, employee job satisfaction, employee performance*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh. Alhamdulillah RabbilAlamin segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas semua nikmat, rahmat, dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan, dan kesenangan serta wujud doa, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar”. Shalawat serta salam tecurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif. Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua Orangtua tercinta yang gagah dan cantik juga baik hati, Bapak Yusril dan Ibu Mariana yang selalu mendoakan dan telah memberikan segalanya baik itu semangat, kasih sayang dan cinta serta dukungan kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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.

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Bapak Dr. Mahmuzar, M. Hum Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
5. Bapak Mulya Sosiady, SE, MM, Ak selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi sekaligus menjadi inspirasi bagi penulis yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran yang sangat penting kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Sehani, S.E., M.M selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan menjadi orang tua kedua selama penulis menuntut ilmu di UIN Suska Riau.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan
8. Seluruh karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.

9. Kepada teman-teman angkatan 2017 yang memberikan arahan dan semangat baru bagi penulis untuk memulai dan menyelesaikan penelitian ini.
10. Kepada teman seperjuangan saya Hidayat Syaputra sebagai tempat belajar dan berdiskusi yang selalu mensupport dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Kepada seluruh keluarga yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
12. Dan juga kepada teman teman yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu persatu disini

Semoga semua bantuan, dukungan dan do'a yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 06 Juni 2024

Yulian Saputra Dewa
Nim : 11771101508



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kinerja Karyawan	14
2.3 Budaya Organisasi	18
2.4 Disiplin Kerja.....	20
2.5 Kepuasan Kerja Karyawan	23
2.6 Pandangan Islam	26
2.7 Pengaruh Antar Variabel	32
2.8 Penelitian Terdahulu	34
2.9 Kerangka Pemikiran	38
2.10 Konsep Operasional Variabel	38
2.11 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Lokasi Penelitian	43
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	43

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

3.3	Teknik Pengumpulan Data	44
3.4	Populasi dan Sampel.....	45
3.5	Uji Kualitas Data	46
3.5.1	Uji Validitas.....	46
3.5.2	Uji Reabilitas	47
3.6	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.6.1	Uji Normalitas	48
3.6.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.6.3	Uji Auto Korelasi.....	49
3.6.4	Uji Heteroskeditas	50
3.7	Uji Hipotesis	51
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda	51
3.7.2	Uji T (Uji Parsial)	51
3.7.3	Uji F (Uji Simultan)	52
3.7.4	Koefisien Determinan (R^2)	54
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	55
4.1	Sejarah Perusahaan	55
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	56
4.3	Struktur Organisasi	57
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	58
5.1	Karakteristik Responden.....	58
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
5.2	Deskriptis Analisis Penelitian.....	60
5.2.1	Variabel Persepsi Budaya Organisasi.....	61
5.2.2	Variabel Persepsi Disiplin Kerja	63
5.2.3	Variabel Persepsi Kepuasan Kerja Karyawan	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.2.4	Variabel Kinerja Karyawan	65
5.3	Uji Kualitas Data	66
5.3.1	Uji Validitas	66
5.3.2	Uji Reabilitas	70
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
5.4.1	Uji Normalitas	71
5.4.2	Uji Multikolinearitas	72
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	74
5.4.4	Uji Auto Korelasi.....	75
5.5	Analisis Data Penelitian	76
5.5.1	Regresi Linear Berganda	76
5.5.2	Uji Parisal (Uji T)	78
5.5.3	Uji Simultan (Uji F).....	80
5.5.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81
5.6	Pembahasan Hasil Penelitian	82
5.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja....	82
5.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	82
5.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	83
5.6.4	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	84
BAB VI	PENUTUP	85
6.1	Kesimpulan	85
6.2	Saran	85
	DAFTAR PUSTAKA	87
	LAMPIRAN.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Absensi	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 5. 1 Uji Heteroskedastisitas	74



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



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

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

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

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya budaya organisasi, disiplin

kerja dan kepuasan kerja karyawan.

PT. Anugerah Kreasi Plasindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang furniture atau mebel dengan produk utamanya adalah lemari dan kursi plastik. Perusahaan memiliki 60 karyawan yang bertugas sebagai HRD, accounting, factory, produksi, distribusi dan engineering. Dibalik keberhasilannya terdapat permasalahan penurunan kinerja karyawan. Data rekapitulasi kinerja karyawan

Tabel 1.1 Data Rekapitulasi Produktivitas Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah		Kinerja Karyawan		
	Karyawan Produksi	Target	Realisasi	Selisih	Produktivitas
2019	48	800	1.134	+234	2.362,5
2020	45	800	1.025	+225	2.277,7
2021	41	800	909	+109	2.217,1

Sumber : PT. Anugerah Kreasi Plasindo, 2024

Dari Tabel 1.1. dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo dari hasil realisasi yang mengalami penurunan dan nilai produktivitas mengalami penurunan. Dari data diatas juga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah dan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo kurang optimal.

Budaya yang kuat serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan alat untuk berkompetisi dengan pesaing dalam suatu organisasi. Hasil dari suatu budaya yang kuat adalah budaya tersebut akan meningkatkan perilaku konsisten yang dapat menciptakan keefektifan organisasi yang dipengaruhi oleh



kinerja karyawan. Namun apabila budaya tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju ke arah yang salah.

Budaya organisasi atau (*organizational culture*) sebagai sehimpunan nilai, tradisi, prinsip dan cara bekerja yang dilakukan bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bersikap. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, terstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Kuatnya budaya organisasi dapat membuat orang-orang dalam organisasi untuk bersama membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individualistis yang menyebabkan hubungan antar karyawan tidak berjalan baik dan kinerja karyawan menurun, sehingga tujuan perusahaan sulit untuk tercapai. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Budaya organisasi dalam organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kuat dari suatu organisasi akan membantu meningkatkan tingkat kinerja karyawan.

Dalam penerapan budaya dalam perusahaan ini terdapat 5 poin penting, sebagai berikut :

1. *Excellence*, Kami memberikan kualitas yang terbaik
2. *Integrity*, Apa yang kami berikan adalah apa yang kami janjikan
3. *Passion*, Ketika gairah menggerakkan, tidak ada yang mustahil

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. *Speed*, Waktu pelanggan sangat berharga, kami membuat semuanya selesai lebih cepat

5. *Together*, Kesuksesan bersama kita

Terdapat beberapa masalah dalam budaya perusahaan ini. Dalam pengambilan keputusan perusahaan tidak selalu mempertimbangkan karyawan dan juga dalam beberapa hal penerapan budaya organisasi tidak berjalan dengan baik.

Selain budaya organisasi, organisasi harus mampu menciptakan kondisi tertentu yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam pekerjaannya. Disiplin kerja karyawan merupakan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Sinambela (20018) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin



bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja karyawan yang baik merupakan *output* dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Dalam wawancara saya dengan Bapak Eko selaku HRD pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo, beliau mengungkapkan masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan. Terdapat karyawan yang masih suka telat untuk masuk kantor. Sesuai penuturan beliau, ADS akan memberikan *reward* kepada karyawan yang bila masuk ke kantor lebih cepat 15 menit sebelum jam kerja aktif. *Reward* berupa insentif yang besarnya ditentukan berdasarkan berapa kali karyawan dapat datang lebih awal.

Selain itu, jumlah jam keterlambatan yang ditolerir oleh perusahaan dalam sebulan adalah sebanyak 360 menit setiap bulannya atau sekitar 12 menit setiap harinya. Jika ada karyawan yang membukukan jumlah jam keterlambatan di atas ketentuan yang telah ditentukan, maka karyawan akan mendapatkan Surat Peringatan 1 serta jumlah hari cuti karyawan tersebut akan dikurangi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

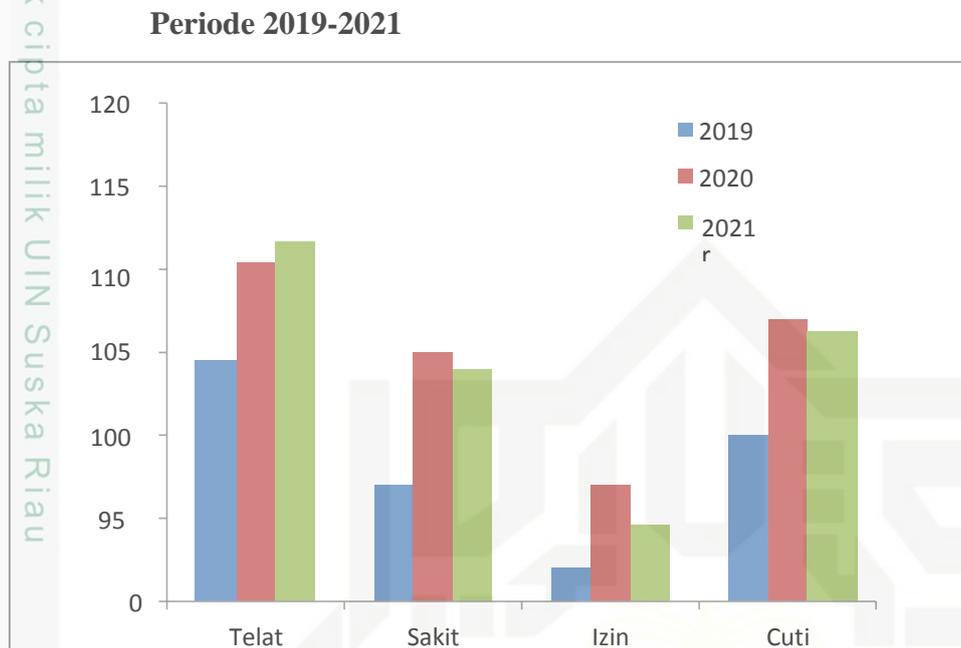
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

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

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

Gambar 1.1. Data Absensi Karyawan Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo



Sumber : PT. Anugerah Kreasi Plasindo, 2024

Berdasarkan dari laporan diatas, masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat pada tiap tahunnya, hal ini tentu akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut dan bahkan akan berdampak pada karyawan yang lainnya. Fenomena ini diduga masih ada kaitannya dengan disiplin kerja pada perusahaan ini, namun masih perlu pembuktian melalui penelitian. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci pengelolaan sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan kehancuran suatu organisasi, maka penting untuk menganalisis disiplin kerja sebagai upaya untuk menumbuhkan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.

Disiplin kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini telah diungkapkan pada beberapa penelitian terdahulu, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Aulia Saputri dan Hani Gita Ayuningtias (2022) berjudul :



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data - data tersebut, menurut peneliti faktor pertama kurangnya sikap ekstra role karyawan adalah Disiplin kerja. Karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya ternyata cenderung tidak meningkat bahkan menurun diduga penyebab permasalahan ini adalah kedisiplinan yang diterapkan organisasi kurang baik. Seharusnya disiplin kerja secara tidak langsung sangat bermanfaat dalam membentuk perilaku serta inisiatif individu demi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga penting dan besar pengaruhnya bagi karyawan dalam mendukung kinerja terbaiknya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan terhadap pekerjaan akan membawa karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan akan lebih rela melakukan pekerjaan yang melebihi dari tugas biasa. Namun, masalah yang timbul dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan adalah terlalu banyaknya beban kerja yang menuntut para karyawan. Sehingga para karyawan tersebut tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugas di perusahaan. Tentu saja hal ini mengakibatkan kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya karena tidak adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan sehingga menimbulkan penurunan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

jumlah karyawan, penurunan tingkat kehadiran serta bertambahnya jumlah karyawan yang datang terlambat.

Tabel 1.2. Data Turnover Karyawan Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase
2019	67	5	8	12,21%
2020	64	7	11	17,74%
2021	60	8	10	16,94%

Sumber : PT. Anugerah Kreasi Plasindo, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah turnover dari tahun 2019 sampai tahun 2021. Hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan. Dengan berkurangnya jumlah karyawan mengakibatkan produksi tidak berjalan dengan efektif.

Dari fenomena - fenomena yang telah dipaparkan dan didukung dengan data, maka penulis tertarik memilih judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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 signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.
3. Untuk menegetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain diharapkan tujuan penelitian tercapai, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat positif untuk berbagai pihak dan juga perusahaan, serta pihak peneliti.

1. Kegunaan Teoritis, peneliti ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat berbagai pihak ,yaitu:
 - a. Bagi Penulis, diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.
 - b. Bagi perusahaan, diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi pada penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar pembahasan proposal ini dibagi atas enam bab yang kemudian dibagi menjadi beberapa sub bab. Secara sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisi tentang teori-teori dan pendapat para ahli yang merupakan dasar dalam melakukan penelitian atas permasalahan yang dibahas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang lokasi dan waktu

penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, Visi dan Misi serta struktur dan uraian pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian kemudian dibahas untuk menemukan jawaban atas masalah masalah penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa saran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Seorang pendapat ahli yaitu **Hasibuan (2017)** Mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pendapat Ahli lainnya **Handoko (2013)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan, sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, diantaranya :

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu 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.

karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Seperti yang dikatakan oleh **Khaerul (2018:186)** mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dikatakan memenuhi standar apabila sudah mencapai indikator yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh pemeliharaan karyawan yang baik dari pemimpin, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila seorang pemimpin tidak mampu memelihara karyawannya dengan baik maka kinerja karyawan akan menurun dan menjadi dampak buruk bagi perusahaan.

Dikemukakan oleh **Hasibuan (2017)** menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan 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.

biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan seseorang melalui hasil kinerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya, ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaan yang spesifik dalam bentuk aktifitas selama ukuran waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut di dasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama priode waktu yang dicapai organisasi.

Dari pengertian yang disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam priode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini dikemukakan oleh **Khaerul (2018:189)** bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja anatara lain sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi, faktor yang terbentuk dan sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dalam hal ini, **Kaherul (2018)** berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Ada enam karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab tinggi
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mereliasasi tujuan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f. Mencari kesempatan untuk merelisasikan rencana yang telah di programkan

Dari pendapat Gibson yang dikutip **Khaerul (2018:190)** ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografis seseorang.
- b. Faktor psikologi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepusan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor individu dan faktor organisasi. Kedua faktor ini mempengaruhi apakah kinerja karyawan tersebut berjalan dengan optimal atau justru bisa berjalan dengan baik.

2.2.3 Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi dengan baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Dikemukakan oleh **Mangkunegara (2013:67)** untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Kualitas Kerja;
- b. Kuantitas;
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Amnuai dalam Umam (2010: 128)**, budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal.

Sedangkan Robbins (2010: 132), berpendapat budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi

Apa hal yang memotivasi karyawan dalam bekerja? Bentuknya bisa bermacam-macam. Bisa berupa uang, apresiasi terhadap kerja keras karyawan, atau perhatian terhadap lingkungan kerja.

- b. Gaya manajemen dan 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.

Gaya manajemen dan kepemimpinan yang ada di perusahaan juga dipengaruhi oleh struktur organisasi perusahaan. Hal-hal yang dipengaruhi antara lain: kegiatan memimpin dan mengendalikan, kegiatan organisasi dan mengendalikan karyawan.

c. Komunikasi

Pola komunikasi yang berdampak positif bagi budaya perusahaan adalah yang bersifat efektif. Komunikasi yang efektif memudahkan pihak manajemen untuk melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, mengumumkan aturan perusahaan, dan menginformasikan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

d. Karakteristik dan struktur organisasi

Bidang yang digeluti organisasi memengaruhi budaya yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Perusahaan yang bergerak di bidang kreatif memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan organisasi pemerintahan. Kompleksitas hierarki dan ukuran organisasi juga mempengaruhi hubungan personal, kebebasan, dan proses komunikasi antar anggotanya.

e. Tingkat formalitas organisasi

Organisasi dengan tingkat formalitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan berpegang pada semua aturan tertulisnya. Sedangkan, dalam organisasi dengan tingkat formalitas yang rendah, karyawan justru dilatih untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mandiri.

f. Nilai yang dianut individu

Nilai-nilai yang dianut tiap individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Misalkan, nilai akan waktu, efisiensi, diri, tindakan, dan kerja. Contohnya, bila kebanyakan individu yang berada dalam suatu organisasi tidak menghargai nilai kejujuran, maka budaya perusahaan tersebut juga tidak menjunjung tinggi nilai kejujuran

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut **Sulaksono (2019:14)**, adalah sebagai berikut:

- a. Inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko
- b. Berorientasi pada hasil akhir
- c. Orientasi utama pada kepentingan karyawan
- d. Berorientasi pada tugas yang diberikan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005:476) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setelah mengetahui pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

seorang karyawan terhadap peraturan yang diciptakan oleh organisasi untuk karyawannya. Dengan kata lain, disiplin kerja dikatakan baik jika semua atau sebagian karyawan yang ada dalam suatu organisasi tersebut menaati peraturan-peraturan yang ada pada organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Teladan Pemimpin

Sikap disiplin yang ada di dalam diri karyawan tidak bisa lepas dari teladan pemimpin. Teladan pemimpin sangat berperan untuk meningkatkan disiplin karena menjadi role model yang memberikan dampak positif.

b. Penghargaan

Ketika karyawan mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai di dalam perusahaan.

c. Keadilan

Keadilan menjadi nilai penting yang harus ada di dalam perusahaan. Adil dari segi perlakuan dan penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Kalau malah tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan memang tidak asing di dalam operasional perusahaan. Tujuan bekerja harus dibebankan kepada karyawan agar mereka bisa memberikan yang terbaik. Namun jangan lupa bahwa tujuan tersebut harus sejalan dengan kemampuan karyawan juga. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan ternyata di luar kemampuan dia, sifat disiplin bisa lebih berkurang. Mereka tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja.

e. Ketegasan

Pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seandainya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.

f. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Mengapa begitu? Tentu saja agar karyawan mau tetap disiplin. Mereka akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami

g. Komunikasi Dua Arah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hubungan yang baik antar individu selalu dibarengi dengan komunikasi dua arah secara aktif. Dengan adanya komunikasi dua arah, lingkungan kerja semakin terasa nyaman. Suasana kerja lebih kondusif sehingga setiap individu selalu berpikir dan berbuat sesuatu dengan dampak positif. Maka dari itu, tidak ada niat untuk berbuat hal indisipliner yang pastinya akan merugikan mereka juga.

h. Diawasi

Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. Dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. Pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh. Itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut **Hasibuan (2017;599)**, adalah sebagai berikut:

- a. Sikap
- b. Norma
- c. Tanggung Jawab

2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Wibowo (2014:413) 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.

adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi perusahaan. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi dan Kondisi kerja

Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.

b. Keseimbangan kehidupan kerja

Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (work life balance) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan

c. Dihormati dan Diakui (Respect & Recognition)

Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

d. Keamanan kerja

Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Tantangan

Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.

f. **Pertumbuhan Karir**

Karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015:50), adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri,
- b. Gaji,
- c. Promosi,
- d. Pengawasan,
- e. Rekan kerja.

2.6 Pandangan Islam**2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dikerjakan oleh umat manusia dalam mencari rezeki baik untuk dirinya sendiri maupun untuk memberikan nafkah bagi keluarganya. Adapun pandangan islam tentang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

itu terdapat dalam Surah Al Mulq ayat 1-2 :

تَبْرَكَ الَّذِي يَبْدِيهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (١)
الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ (٢)

Artinya: *“Maha suci Allah Yang di tangan-Nyalah segala kerjaan, Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu. yang menjadikan mati dan hidup, supaya dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”*(QS. Al Mulq ayat 2).

Sebagai agama universal , yang konten ajarannya tidak lekang oleh waktu dan luput oleh zaman, dengan basisnya Al-qur’an, Islam sudah mengajarkan umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang menjadi rujukan penilaian kinerja terdapat dalam Surah At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُبَيِّنُكُمْ لِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

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

Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang 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

1. Niat berkerja karena Allah SWT,
2. Dalam berkerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalias,
3. Motivasi berkerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat
4. Dalam berkerja dituntut penerapan azas efesiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan
5. Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam berkerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Dalam pandangan islam budaya organisasi terbangun dari nilai-nilai atau pesan Allah SWT dan Rasulnya. Pandangan islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syariat islam disegala aspek kehidupan termasuk dalam etika kerja atau budaya organisasi.

Sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surah Al-Jasyiah ayat 13 :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيْعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ (١٣)

Artinya : *“Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada dibumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya.*

Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir. (QS. Al-Jasyiah ayat

13)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam ayat Allah yang lain yaitu dalam surah Al-Baqarah ayat 29 :

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (٢٩)

Artinya : *“Dialah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan Dia maha mengetahui segala sesuatu. (QS. Al-Baqarah ayat 29).*

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al-Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (١١)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya : *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*. (QS. Ar-Ra’d ayat 11).

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur’an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi AF: 1996). Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur’an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad) dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (al-Qur’an) dan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Rasul (sunnah Nabi saw) jika kamu beriman kepada Allah dan heri kemudian. Yang demikian itu lebih utama dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa ayat 59).

Menurut al-Hamsyimi perilaku yang baik taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, sebagai contoh yaitu: berperilaku jujur, pemberani, menepati janji dan amanah (Al-Hamsyimi : 2009).

2.6.4 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Bekerja merupakan sarana untuk mencari rezeki dan kehidupan yang layak sekaligus merupakan suatu tujuan. Manusia mempunyai tujuan hidup yaitu berjuang di jalan kebenaran dan melawan kebatilan. Menurut Al-Qur'an, faktor yang mendekatkan atau menjauhkan manusia dari realisasi tujuan hidup adalah amal yang bermanfaat bagi orang banyak dan tidak merugikan mereka sedikitpun (Mursi, 1997:35).

Islam memerintahkan untuk bekerja dan berusaha guna mencari anugerah Allah SWT sehingga Islam benar-benar menjadi perimbangan hidup. Maka dalam perspektif Islam menetapkan bahwa bekerja merupakan ibadah dan salah satu kewajiban (Mursi, 1997:39).

Untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal, para pekerja perlu memperhatikan adanya hal-hal yang menunjang dalam melakukan pekerjaan mereka agar memperoleh kepuasan kerja sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Hal ini sudah dijelaskan di dalam al-Quran surah Al-Mujadalah ayat 11 :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ فَأَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ (١١)

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman apabila kamu dikatakan padamu ; “Berlapang-lapang lah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”*. (QS. Al-Mujadalah ayat 11).

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan.

Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007). Jika



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja karyawan akan tinggi.

2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh. Ahs'ad, 2004). Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar

2.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan (Afifah & Al Musadieg, 2017; Arda, 2017; Saputra et al., 2016). Menurut Robbins & Judge (2012) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
1.	Edward Arif Hakim, Sari Wulandari "Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora Vol.2 No.1 Mei 2017"	"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al – Washliyah"	Hasil peneltian menunjukkan secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Perbedaan terletak pada jumlah variabel dan lokasi penelitian
2.	Any Isvandari, Anang Purwanto	"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
2.	“JIBEKA Vol. 11 No. 1 Februari 2017 : 38 – 43”	dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang”	variabel bebas yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang	
3.	Mahmudyathin Alfiyah “Management and Business Review, 3(1) 2019, 41-48”	“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
4.	Rizky Pratama, Sintha Wahjusaputri, Adityo Ari Wibowo “Jurnal Riset Manajemen, Vol.7 No.1 Januari 2020 : 105 – 112”	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif	Perbedaan terletak pada variabel terikat, jumlah variabel dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
5.	Cecep Bunjamin, Sri Younthy Yosepha, "Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol. 10 No.1 2021"	"Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Perbedaan terletak pada variabel dan lokasi penelitian
6.	Rina Dwi Wulandari "Muqtashid Vol.1 No.1 2016"	"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiolin Keja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir"	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada variabel dan lokasi penelitian
7.	Bella Ayuni Hutauruk "Kumpulan Karya Ilmiah	"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh	Perbedaan terletak pada jumlah variabel dan

©

Rak cipta milik UIN

Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

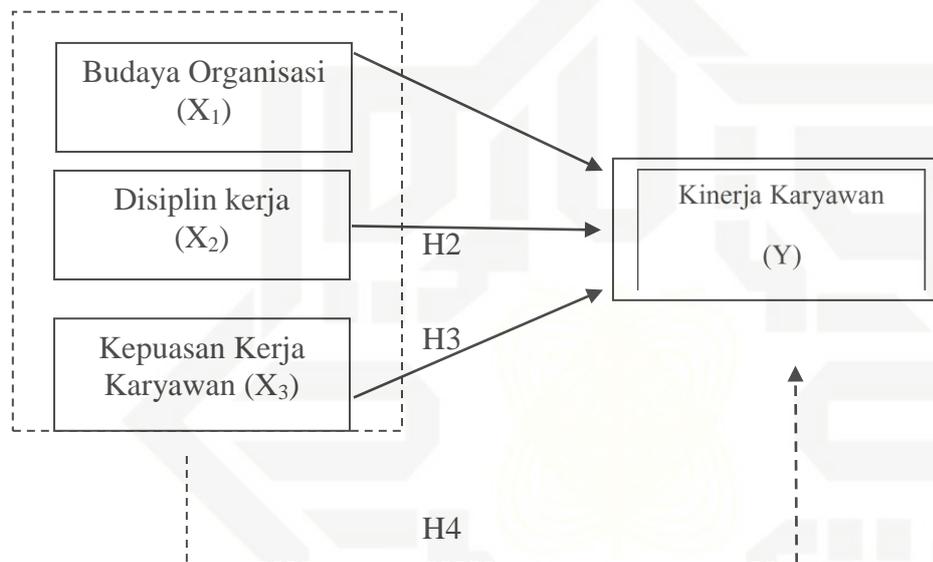
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

NO	Penelitian / Publikasi	Judul	Hasil	Beda
	Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Vol.1 No.1 2019”	Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan”	terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	lokasi penelitian
8.	Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Hadiyah Nasrul “Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan”	“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Go-Jek di Kota Batam”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Secara simulatan kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kejadian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Perbedaan terletak pada jumlah variabel dan lokasi penelitian

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambaran penelitian terdahulu variabel independen yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Keterangan:

- > : Pengaruh secara Parsial
- - -> : Pengaruh secara Simultan

2.10 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu (Y), serta variabel independen yaitu (X₁), (X₂) dan (X₃)

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh	a. Kualitas Kerja; b. Kuantitas; c. Pelaksanaan Tugas	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.

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dikatakan memenuhi standart apabila sudah mencapai indikator yang sudah ditentukan oleh perusahaan Khaerul (2018:186)	d. Tanggung Jawab Mangkunegara (2013:67)	
2.	Budaya Organisasi (X₁)	Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah integrasi internal. Amnuai dalam Umam (2010: 128)	a. Inovatif tapi tetap memperhitungkan resiko b. Berorientasi pada hasil akhir c. Orientasi utama pada kepentingan karyawan d. Berorientasi pada tugas yang diberik n Sulaksono (2019:14)	Likert
3.	Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Setelah mengetahui	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab Agustini (2019;104)	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.

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dari seorang karyawan terhadap peraturan yang diciptakan oleh organisasi untuk karyawannya. Menurut Simamora (2005:476)		
4.	Kepuasan Kerja Karyawan (X₃)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins dalam Wibowo (2014:413)	a. Pekerjaan itu sendiri, b. Gaji, c. Promosi, d. Atasan, e. Rekan kerja. Robbins dan Judge (2015:50)	Likert

2.11 Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Edward Arif Hakim, Sari Wulandari “Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora Vol.2 No.1 Mei 2017”, Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Universitas Muslim Nusantara Al – Washliyah. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo

Menurut Mahmudyathin Alfiah “Management and Business Review, 3(1) 2019, 41-48”, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo

Menurut Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Hidiyah Nasrul “Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan”. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Go-Jek di Kota Batam. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo

Menurut Any Isvandiari, Anang Purwanto “JIBEKA Vol. 11 No. 1 Februari 2017 : 38 – 43”. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi,

disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H4 : Budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo yang beralamatkan JL. Raya Pasir Putih KM 10, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Waktu penelitian di lakukan pada bulan Juli 2023.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Sugiyono (2018) Pengertian data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa angka-angka yang diperoleh dari **PT. Anugerah Kreasi Plasindo** yang dapat dihitung.

3.2.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dan kuesioner dengan subjek penelitian. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dengan karyawan **PT. Anugerah Kreasi**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Plasindo. Kegiatan Kuesioner dengan memberikan angket ke karyawan mengenai apa yang diteliti tersebut.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2018) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu melalui Informasi di Internet mengenai tersebut, di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2016:224)** Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Wawancara dan Kuesioner.

3.3.1 Wawancara

Menurut **Moleong (2014:186)** Wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu, yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diberikan.

Media tersebut dapat berupa : tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada bapak Eko selaku HRD dan **PT. Anugerah Kreasi Plasindo**.

3.3.2 Kuesioner

Menurut **Noor (2011 : 111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-5. Dengan penjelasan sebagai berikut :

- SS : Sangat setuju, maka diberi nilai 5
 S : Setuju, maka diberi nilai 4
 KS : Kurang setuju, maka diberi nilai 3
 TS : Tidak setuju, maka diberi nilai 2
 STS : Sangat tidak setuju, maka diberi nilai 1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2018:80)** 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.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah PT. Anugerah Kreasi Plasindo . yaitu sebanyak 60 orang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Anugerah Kreasi Plasindo sebanyak 60 orang

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. **Sugiyono (2018)** sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena populasi terlalu kecil dan peneliti ingin membuat generalisasi dengan taraf kesalahan yang kecil.

3.5 Analisis Penelitian Data

3.5.1 Uji validitas

Menurut **Ghozali (2018)** Uji Validitas penelitian ini ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu Instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila Kasier Mayer Olkin (KMO) $> 0,5$ dan Bariet's test oof sphericity $< 0,05$.

Untuk menghitung validitas butir soal digunakan rumus :

Product Moment

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

 r_{xy} : Koefisien korelasi item soal

N : Banyaknya peserta tes

X : Jumlah skor item

Y : Jumlah skor total ¹⁷Kriteria r_{xy} adalah sebagai berikut :0,00 < r_{xy} ≤ 0,20 sangat rendah0,20 < r_{xy} ≤ 0,40 rendah0,40 < r_{xy} ≤ 0,60 cukup0,60 < r_{xy} ≤ 0,80 tinggi0,80 < r_{xy} ≤ 1,00 sangat tinggi

Hasil perhitungan rxy dibandingkan dengan table kritis r product moment, dengan taraf signifikan 5 % jika harga rxy maka tes tersebut valid

3.5.2 Uji reabilitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai. (ronbach alpha > 0,60).

Analisis reliabilitas tes menggunakan rumus Hyot :

$$r_{11} = 1 - \frac{V_s}{V_r} \quad \text{atau} \quad r_{11} = \frac{V_r - V_s}{V_r}$$

Keterangan:

 r_{11} : Realibilitas seluruh soal V_r : Varians Responden V_s : Varians Sisa¹⁹

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

0,00 < r_{xy} ≤ 0,20 : sangat rendah0,20 < r_{xy} ≤ 0,40 : Rendah0,40 < r_{xy} ≤ 0,60 : Sedang0,60 < r_{xy} ≤ 0,80 : Tinggi0,80 < r_{xy} ≤ 1,00 : Sangat tinggi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kriteria pengujian realibilitas tes yaitu setelah didapat r_{11} tersebut, harga r_{11} dibandingkan dengan harga r Product moment pada table, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item yang dicobakan reliable.

3.6 Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik ini menggunakan empat uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Maka akan dilakukan pengujian sebagai berikut :

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *Asymptotic Significant* (2- tailed) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai *Asymptotic Significant* (2-tailed) $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Zahara dan Hidayat (2017) uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model

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

regresi pada penelitian ini. Suatu regresi yang baik yaitu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas, artinya antara variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna. Dalam Penelitian ini, teknik yang digunakan adalah melihat nilai dari *variance inflation factor (VIF)* dan *nilai tolerance*. variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya diukur oleh nilai cut off multikolinieritas sebesar $VIF \geq 10$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $VIF \geq 10$, maka terjadi multikolinieritas.
- b. Jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas

3.6.3 Uji Auto Korelasi

Menurut **Ghozali (2018)** uji Auto Korelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$.

Pada prosedur pendeteksian masalah autokolerasi dapat digunakan besaran Durbin-Waston. Untuk memeriksa ada tidaknya autokolerasi, maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan keputusan sebagai berikut:

Jika $(D-W) < d_1$, maka H_0 ditolak

Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima

Jika $d_1 < (D-W) < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Uji dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, dengan rumus:

$$D - W = \frac{\sum(e_t - e_{t-1})}{\sum e_t^2}$$

3.6.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Menurut (Gozali, Imam, 2018) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika variance tidak konstan atau berubah-ubah disebut dengan Heterokedastisitas. Model regresi yang baik yaitu Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan dan sumbu X adalah residual yang telah distandarizet. Dasar pengambilan keputusan:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

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

3.7 Uji Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2017)** Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Hipotesis pada dasarnya diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan permasalahan penelitian.

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:54)** Model Regresi Linier Berganda merupakan penjelasan tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent. Persamaan Regresi ini memuat nilai konstanta atau intercept nilai koefisien regresi dengan variabel bebasnya, dengan rumus berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi X1

b₂ = Koefisien Regresi X2

b₃ = Koefisien Regresi X3

e = Variabel Pengganggu

3.7.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Sugiyono (2017)** Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara pasrial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahawa variabel independen lain dianggap konstan. Dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = Distribusi t
 r = Koefisien Korelasi Parsial
 r^2 = Koefisien Determinasi
 n = Jumlah Data

(t-test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
- ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

3.7.3 Uji f (Uji Simultan)

Menurut **Sugiyono (2017)** Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan

F_{tabel} menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau

dengan degree freedom = $k (n-k-1)$ dengan kriterian sebagai berikut

:

- H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $< \alpha$

- H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh

signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga

mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-

variabel bebas bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Adapun yang menjadi hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan

- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut **Gujarati (2012)** Analisis Korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Anugerah Kreasi Plasindo (AKP) , didirikan pada tahun 2018 perusahaan ini bergerak dibidang furniture atau mebel dengan produk utamanya adalah Lemari dan Kursi Plastik. PT. Anugerah Kreasi Plasindo salah satu cabang dari PT. Anugerah Karya Aslindo (AKA) Berdiri sejak 1998, Perusahaan terus memegang komitmennya untuk menciptakan produk BERKUALITAS INTERNASIONAL dengan HARGA LOKAL. Hingga kini PT. AKA telah memiliki 9 Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Pulau Sumatra dan Jawa.

PT. Anugerah Karya Grup berdiri pada tahun 1998. Sejak saat itu, PT. Anugerah Karya Grup terus berkembang ke berbagai daerah di Indonesia, khususnya Pulau Sumatera, dan Pulau Jawa. Selama lebih dari 20 tahun, PT. Anugerah Karya Grup telah melayani konsumen di Indonesia yang membutuhkan matras dan berbagai perlengkapan tidur terbaik untuk memberikan tidur yang berkualitas. PT. Anugerah Karya Grup juga turut memenuhi kebutuhan perhotelan yang semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

PT. AKP memiliki dua produk utama yaitu lemari dan kursi. produk lemari itu sendiri memiliki tiga macam produk seperti lemari 3 susun, lemari 4 susun, dan lemari 22 rotan. Sedangkan untuk produk kursi memiliki 2 produkyaitu kursi oval warna dan kursi garis hitam. Distribusi untuk produk



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

PT.AKP itu sendiri telah tersebar diberbagai daerah seperti padang, lampung, jambi, Palembang dan lain-lain.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

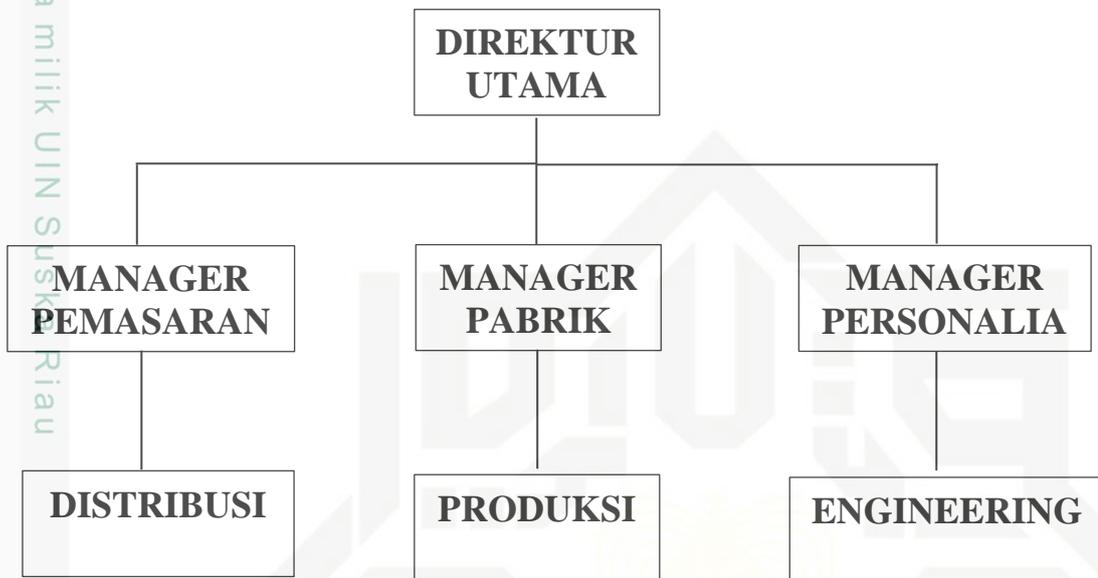
PT. Anugrah Kreasi Plasindo telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah dan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai pada masa mendatang. Visi PT. Anugrah Kreasi Plasindo adalah “ Menjadi Perusahaan furniture dan mebel terbaik di indonesia dan Menjadi Perusahaan dengan daya saing tinggi berskala internasional, inovatif, serta mampu berkembang sehat dan mandiri”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT. Anugrah Kreasi Plasindo memiliki misi sebagai berikut :

- a. Membangun manajemen yang baik agar menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan proses kerja yang efektif dan efisien
- b. Memberikan pelayanan yang terbaik bagi kepuasan pelanggan
- c. Meperkuat jaringan pemasaran
- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan mitra bisnis
- e. Penyedia produk dengan kualitas yang sesuai dengan harapan pelanggan.
- f. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia tanpa henti demi tercapainya perbaikan mutu kerja disetiap bidang

UIN SUSKA RIAU

4.3 Struktur Organisasi PT. Anugrah Kreasi Plasindo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Anugrah Kreasi Plasindo



Sumber : PT. Anugerah Kreasi Plasindo (2024)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.
4. Secara simultan Budaya organisasi, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Kreasi Plasindo.

6.2 Saran

1. Untuk variabel Budaya Organisasi, Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan PT. Anugerah Kreasi Plasindo sebaiknya harus bisa selalu mempertahankan budaya organisasi yang positif di dalam perusahaannya. Menurut peneliti perusahaan seharusnya lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan kegiatan-kegiatan bersama berupa olahraga ataupun kegiatan diluar perusahaan (outbound). Agar terciptanya ikatan yang kuat antar karyawan



dan atasan sehingga tidak ada kecanggungan yang terjadi di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Mengingat Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan perusahaan mulai memberlakukan sanksi tegas kepada siapa saja yang melanggar kedisiplinan. Agar memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar peraturan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
 3. Dalam variabel Kepuasan Kerja Karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Sebaik nya Perusahaan harus mulai mempertimbangkan kepuasan bagi karyawan. Khususnya pemberian penghargaan bagi karyawan. Seperti menaikkan gaji, tunjangan, dan promosi jabatan atau jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi. Jika karyawan merasa puas maka Kinerja pun akan meningkat.
 4. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini. Seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR PUSTAKA

- Any Isvanadiai, Anang Purwanto “JIBEKA Vol. 11 No. 1 February (2017) : 38 – 43 : *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang*
- Bella Ayuni Hutauruk “Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Vol.1 No.1 (2019)”. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Medan.*
- Cecep Bunjamin, Sri Younthy Yosepha, “Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol. 10 No.1 (2021)”. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten.*
- Dwi Irawati, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Hidiyah Nasrul “*Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan*”. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Go-Jek di Kota Batam.*
- Edward Arif Hakim, Sari Wulandari “Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora Vol.2 No.1 Mei (2017)”. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al – Washliyah*
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Gouzali, Saydam. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resousce). Suatu Pendekatan Mikro.* Jakarta : Djanbatan
- Hasibuan, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara
- Khaerul, Umam. (2018), *Prilaku Organisasi.* Bandung : Pustaka Setia
- Mangkunegara, Anwar prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Remaja Rosdakrya, Bandung.

Mahmudyathin Alfiyah “Management and Business Review, 3(1) (2019), 41-48”.
Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang

Mondy dan Noe, (2005). *Human Resource Management*. PT, Bumi Aksara, Jakarta

Nurul Aulia Saputri, Hani Gita Ayuningtias “e-Proceeding of Management : Vol.9, No.4 (2022)”. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arma Anugerah Abadi Kota Medan*.

Rina Dwi Wulandari “Muqtashid Vol.1 No.1 (2016)”. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir*.

Rizky Pratama, Sintha Wahjusaputri, Adityo Ari Wibowo “Jurnal Riset Manajemen, Vol.7 No.1 Januari (2020) : 105 – 112”. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur*.

Suhariadi, Fendi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*”, Surabaya, Airlangga University Press, 2013

Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Sulaksono, (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman : Deepublish

Simamora, (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Surat Al-Baqarah Ayat 29. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37098->

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

surat-al-baqarah-ayat-29.html

Surat Al-Jatsiyah Ayat 13. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37253-surat-al-jatsiyah-ayat-13.html>

Surat Al-Mujadalah Ayat 11. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37290-surat-al-mujadalah-ayat-11.html>

Surat Al-Mulk Ayat 1. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37308-surat-al-mulk-ayat-1.html>

Surat An-Nisa Ayat 59. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37121-surat-an-nisa-ayat-59.html>

Surat Ar-Ra'd Ayat 11. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37123-surat-ar-rad-ayat-11.html>

Surat At-Taubah Ayat 105. (n.d.). From Tafsir Web: <https://tafsirweb.com/37112-surat-at-taubah-ayat-105.html>

Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*, Jakarta : Rajawali Pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



LAMPIRAN

KUESIONER

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Kreasi Plasindo”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

YULIAN SAPUTRA DEWA
11771101508

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Identitas Responden

- a. Nama : _____
- b. Umur : _____ Tahun
- c. Jenis Kelamin : () Laki-Laki
() Perempuan
- d. Masa Kerja : _____ Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : () SD () D3
() SMP () S1
() SMA () S2

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan salah satu jawaban dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Cukup Setuju (CS) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Variable Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya					
3.	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan					
4.	Saya memahami sasaran yang diinginkan Perusahaan					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
6.	Saya konsisten dan sabar dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan saya					
7.	Saya mampu melaksanakan tugas sekalipun tanpa pengawasan					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

2. Budaya Organisasi (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja					
2.	Saya menghindari kesalahan dalam melaksanakan tugas saya					
3.	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat					
4.	Saya berusaha memberikan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas					
5.	Manajemen organisasi mempertimbangkan kestabilan lingkungan karyawan dan mengurangi ketidakpastian					
6.	Saya merasa nyaman dalam melaksakan tugas					
7.	Atasan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan					
8.	Saya selalu melaksanakan arahan yang di berikan atasan					

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

3. Disiplin Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu					
2.	Saya selalu hadir sebelum waktu yang ditetapkan					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					
4.	Dalam mengambil Keputusan saya memperhitungkan setiap resiko					
5.	Saya menjalankan perintah / intruksi atasan dengan baik					
6.	Saya memahami keinginan dari atasan					
7.	Saya mampu menjalankan pekerjaan dengan baik					
8.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan hati-hati					
9.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
10.	Saya selalu melakukan tugas dengan baik dan benar					

4. Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya					
2.	Saya merasa nyaman dengan tempat saya bekerja					
3.	Saya merasa puas dengan gaji dan tunjangan / asuransi yang saya dapatkan					
4.	Saya merasa gaji yang didapatkan sesuai dengan kinerja saya					
5.	Saya merasa mempunyai kesempatan untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki					
6.	Saya merasa kesempatan yang diberikan cukup adil					
7.	Saya merasa senang dengan cara kepemimpinan atasan					
8.	Saya merasa senang dengan sikap dan pengambilan Keputusan dari atasan					
9.	Saya merasakan adanya kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
10.	Saya dapat bekerja dengan baik sebagai tim					

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

TABULASI

X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	Tota l X1	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	Tota l X2
4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	3	4	4	5	32	4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	3	4	3	3	3	29
5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	3	3	4	4	5	31	4	3	4	3	3	3	3	3	26
4	4	4	4	3	5	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	3	5	4	4	3	4	4	31
4	4	4	4	3	4	3	5	31	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	5	3	4	4	4	5	33	4	3	3	4	3	4	4	3	28
4	4	4	4	3	4	3	5	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	3	4	4	5	34	4	3	5	4	4	4	5	4	33
5	5	5	4	4	4	4	5	36	4	3	4	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	3	4	3	4	4	3	28
5	5	5	4	4	5	4	5	37	3	3	3	2	3	3	3	4	24
4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	1	3	5	5	5	4	3	30
4	4	5	5	4	5	4	4	35	2	4	3	4	3	3	3	3	25
4	4	4	3	3	5	4	4	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	5	32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	4	5	3	3	4	4	5	31	5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	5	5	3	4	5	5	35	2	3	4	5	5	5	3	4	31
3	4	5	3	3	3	5	5	31	3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	3	4	4	3	4	28
4	4	4	5	3	4	4	4	32	1	1	1	1	1	1	1	1	8
3	4	3	4	4	4	4	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	3	4	3	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	2	4	5	4	4	33	3	3	4	4	3	3	3	3	26
4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	4	3	4	2	3	3	3	25
4	5	5	5	4	4	5	5	37	4	3	5	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	5	5	37	4	4	3	4	4	4	3	3	29

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X 3.1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3.7	X 3.8	X 3.9	X 3.10	Tot al X3	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	To tall Y
5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	33	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	3	5	3	2	2	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sat-Itam University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	40	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	3	4	5	4	3	4	5	41
3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	36	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	4	3	4	3	32
5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	37	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	41	4	4	4	3	4	2	3	3	3	33
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	2	1	1	1	11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	33	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	34	3	3	3	4	3	4	4	4	4	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	38	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	33	3	3	2	3	3	5	3	3	3	31
4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	31	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	3	3	3	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	38	3	4	4	4	4	3	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	32
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

Uji Validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Tota IX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.403**	.273*	.101	.235	.268*	.161	.055	.501**
	Sig. (2-tailed)		.001	.035	.443	.071	.039	.220	.678	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.403**	1	.178	.230	.333**	.258*	.089	.048	.547**
	Sig. (2-tailed)	.001		.174	.077	.009	.046	.498	.716	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.273*	.178	1	.113	.503**	.469**	.435**	.391**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.035	.174		.391	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

X1.4	Pearson Correlation	.101	.230	.113	1	.122	.243	.082	.076	.389**
	Sig. (2-tailed)	.443	.077	.391		.352	.061	.531	.565	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.235	.333**	.503**	.122	1	.604**	.405**	.282*	.775**
	Sig. (2-tailed)	.071	.009	<.001	.352		<.001	.001	.029	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.268*	.258*	.469**	.243	.604**	1	.303*	.201	.777**
	Sig. (2-tailed)	.039	.046	<.001	.061	<.001		.019	.123	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.161	.089	.435**	.082	.405**	.303*	1	.103	.514**
	Sig. (2-tailed)	.220	.498	<.001	.531	.001	.019		.432	<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.055	.048	.391**	.076	.282*	.201	.103	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.678	.716	.002	.565	.029	.123	.432		<.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TotalX1	Pearson Correlation	.501**	.547**	.711**	.389**	.775**	.777**	.514**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.096	.016	.090	.023	.153	.023	.153	.063	.299*	.392*
	Sig. (2-tailed)		.466	.901	.493	.864	.242	.864	.242	.635	.020	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	-.096	1	-.061	-.101	-.178	.045	-.178	-.005	-.151	.008	.405*
	Sig. (2-tailed)	.466		.643	.442	.175	.733	.175	.967	.248	.949	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.016	-.061	1	.016	.250	.266*	.250	.200	.248	.035	.407*
	Sig. (2-tailed)	.901	.643		.906	.054	.040	.054	.126	.056	.793	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.090	-.101	.016	1	.191	.261*	.191	.390**	-.043	.393**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.493	.442	.906		.143	.044	.143	.002	.746	.002	.011
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.023	-.178	.250	.191	1	.176	1.000**	.206	.214	.155	.407*
	Sig. (2-tailed)	.864	.175	.054	.143		.178	<.001	.114	.101	.237	.001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

X3.6	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.153	.045	.266*	.261*	.176	1	.176	.324*	.045	.343**	.558*
	Sig. (2-tailed)	.242	.733	.040	.044	.178		.178	.012	.734	.007	<.001
X3.7	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.023	-.178	.250	.191	1.000**	.176	1	.206	.214	.155	.407*
	Sig. (2-tailed)	.864	.175	.054	.143	<.001	.178		.114	.101	.237	.001
X3.8	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.153	-.005	.200	.390**	.206	.324*	.206	1	.145	.439**	.571*
	Sig. (2-tailed)	.242	.967	.126	.002	.114	.012	.114		.268	<.001	<.001
X3.9	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.063	-.151	.248	-.043	.214	.045	.214	.145	1	.189	.413*
	Sig. (2-tailed)	.635	.248	.056	.746	.101	.734	.101	.268		.148	.001
X3.10	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.299*	.008	.035	.393**	.155	.343**	.155	.439**	.189	1	.522*
	Sig. (2-tailed)	.020	.949	.793	.002	.237	.007	.237	<.001	.148		<.001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Y1.4	Pearson Correlation	.22	.23	.28	1	.14	.10	.34	-	.29	.36	.526
		2	4	8*		8	5	8**	.14	5*	4**	**
									1			
	Sig. (2-tailed)	.08	.07	.02		.26	.42	.00	.28	.02	.00	<,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	.14	.33	.11	.14	1	.06	.12	.24	.34	.25	.511
		5	6**	0	8		8	6	0	7**	5*	**
	Sig. (2-tailed)	.26	.00	.40	.26		.60	.33	.06	.00	.05	<,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	.27	.30	.22	.10	.06	1	.25	.13	.04	.08	.486
		3*	1*	4	5	8		5*	1	3	8	**
	Sig. (2-tailed)	.03	.01	.08	.42	.60		.04	.31	.74	.50	<,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.7	Pearson Correlation	-	.07	.08	.34	.12	.25	1	.33	.20	.05	.486
		.00	8	9	8**	6	5*		.33	.09	.02	**
		7							4**	9	2	
	Sig. (2-tailed)	.95	.55	.49	.00	.33	.04		.00	.10	.69	<,00
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.8	Pearson Correlation	.11	.08	-	-	.24	.13	.33	1	.05	.01	.373
		0	4	.04	.14	0	1	4**		9	8	**
				1	1							
	Sig. (2-tailed)	.40	.52	.75	.28	.06	.31	.00		.65	.89	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y1.9	Pearson Correlation	.30	.44	.15	.29	.34	.04	.20	.05	1	.71	.616
		6*	5**	7	5*	7**	3	9	9		7**	**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Y1.1												
© Hak cipta milik UIN Suska Riau	Sig. (2-tailed)	.017	<,001	.231	.022	.007	.742	.109	.653		<,001	<,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.375**	.398**	.313*	.364**	.255*	.088	.052	.018	.717**	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.015	.004	.050	.505	.693	.894	<,001		<,001
Total	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Pearson Correlation	.593**	.596**	.546**	.526**	.511**	.486**	.486**	.373**	.616**	.618**	1
Total	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.003	<,001	<,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.628	10

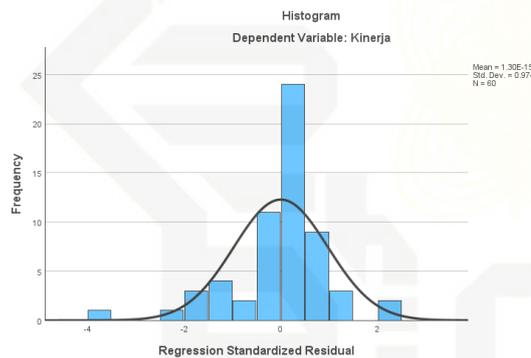
Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	10

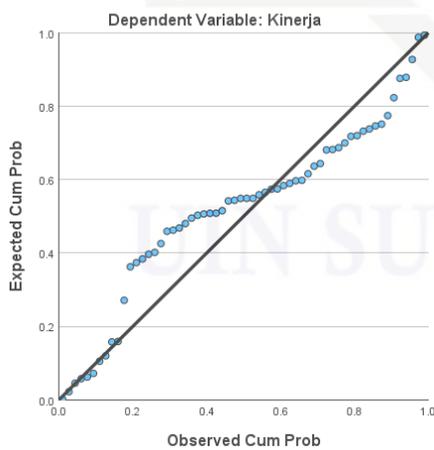
Uji Asumsi Klasik

Uji Histogram



Uji Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Uji Kolmogotov Smirnov

Oe-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.2214571
Most Extreme Differences	Absolute	.3
	Positive	.101
	Negative	.066
Test Statistic		-.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.101
		.200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.555	1.431		1.785	.080		
Budaya Organisasi	.112	.040	.061	2.783	.017	.973	1.027
Disiplin Kerja	.542	.051	.540	10.662	<.001	.181	5.521
Kepuasan Kerja	.395	.043	.466	9.176	<.001	.180	5.560

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskeditas

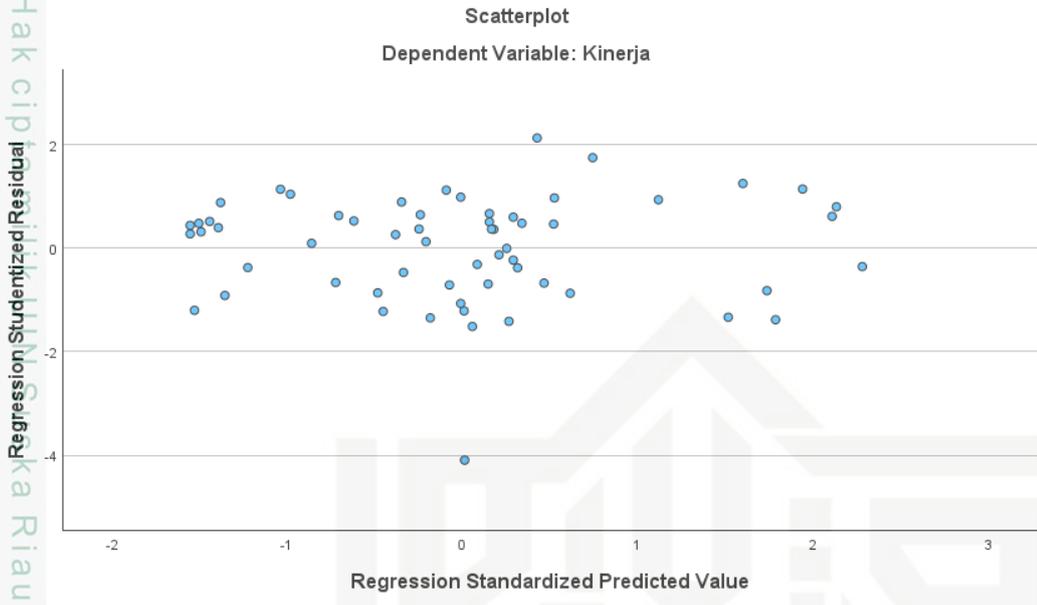
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang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

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

State Institute of Islamic Studies and Science 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.



Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.710	3.479	1.766

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	2.555	1.431		1.785	.080		
	Budaya Organisasi	.112	.040	.061	2.783	.017	.973	1.027
	Disiplin Kerja	.542	.051	.540	10.662	<.001	.181	5.521

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Kepuasan Kerja	.395	.043	.466	9.176	<,001	.180	5.560
----------------	------	------	------	-------	-------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis
 Uji Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Constant	2.555	1.431		1.785	.080		
	Budaya Organisasi	.112	.040	.061	2.783	.017	.973	1.027
	Disiplin Kerja	.542	.051	.540	10.662	<,001	.181	5.521
	Kepuasan Kerja	.395	.043	.466	9.176	<,001	.180	5.560

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1224.144	3	408.048	698.524	<,001 ^b
	Residual	32.713	56	.584		
	Total	1256.856	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.710	3.479	1.766

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

DOKUMENTASI PERUSAHAAN



© 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO

Furniture & Meuble

Alamat : Jl. Raya Pasir Putih KM 10 Dusun II RT 01 RW 01 Kelurahan Desa baru,
Kecamatan Siak hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Email : pt.akp.pku@gmail.com

Nomor : 60/AKP/V/2024

Kampar, 10 Mei 2024

Lamp : -

Perihal : **Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Tempat

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Nomor B-3014/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024 tentang izin penelitian Karya Tulis Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Tahun Akademik 2016/2017 memang benar Mahasiswa yang bersangkutan :

Nama : Yulian Saputra Dewa
NIM : 11771101508

Sudah melakukan penelitian di wilayah kerja kami di PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO dengan judul Karya Ilmiah “ Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ANUGERAH KREASI PLASINDO Kabupaten Kampar ”

Demikian Surat Keterangan dari kami untuk dipergunakan dengan mestinya, atas kerjasamanya yang baik kami ucapkan Terimakasih.

Kampar, 10 Mei 2024



EKO PRASETYO, S.H.
HR&GA

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya. Penulis ini tanpa mengutip sumbernya dan menyertakan sumbernya dalam bentuk laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Yulian Saputra Dewa lahir di Tj. Pinang 08 Juli 1999. Lahir dari pasangan Yusril dan Mariana, yang merupakan anak ke dua dari dua bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan pada 2011 di SD Negeri 07 Kampai Tabu Kerambil, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat. Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 05 Pandan Puti, Kec. Lubuk Sikarah, Kota Solok, Provinsi Sumatera Barat selesai pada tahun 2014. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Budhi Luhur, Kec. Rumbai, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017 melalui jalur SBMPTN diterima menjadi mahasiswa pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Maret 2020 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Pegadaian Kota Pekanbaru. Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Lembah Sari, Kec. Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Melaksanakan penelitian pada Juli Tahun 2023 hingga Mei 2024 di PT. Anugerah Kreasi Plasindo Kabupaten Kampar. Pada tanggal 14 Juni 2024 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri 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.