



UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
CAMAT SENAPELAN KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

Oleh

SYARAH

NIM. 11771201626



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
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 sumber.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SYARAH
 NIM : 11771201626
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
 JUDUL : PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
 CAMAT SENAPELAN KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

SAHWITRI TRIANDANI, SE, M.Si

NIP. 198020806 200604 2 002

MENGETAHUI :

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL**



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM
 NIP. 19720513200701 2 018



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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Syarah
 NIM : 11771201626
 Jurusan : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru
 Tanggal Ujian : 14 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Mahyarni, SE., MM

Sekretaris
 Desvi Emti, SE., M.Si

Penguji I
 Qomariah Lahamid, SE., M.Si

Penguji II
 Ade Ria Nirmala, SE., MM





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

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syarah
 NIM : 11771201626
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 09 Agustus 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen
 Judul Disertasi/Thesis (Skripsi) Karya Ilmiah lainnya*:
Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 21 Juni 2024
 Yang membuat pernyataan

NIM : 11771201626

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- He Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan untuk tujuan komersial atau mempromosikan suatu produk atau jasa.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SENAPELAN KOTA PEKANBARU

OLEH:

SYARAH
11771201626

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuisioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Data yang didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 24 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Komitmen dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru dengan besaran pengaruh sebesar 17,8%, sedangkan sisanya 82,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Komitmen, Budaya Organisasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

- © Himpunan mahasiswa 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.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru” yang disusun dalam rangka memperoleh persyaratan akademik Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau . Shalawat beriring salam dipanjatkan untuk Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita pada masa penuh pengetahuan ini.

Dalam penyelesaian skripsi yang jauh dari kesempurnaan ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis ingin berterimakasih dengan rasa hormat dan kerendahan hati kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas Rajab, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM dan Bapak Dr. Kamarudin S.Sos selaku Dekan dan Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menjiptip sebagian atau seluruh karya tulis inianpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Sahwitri Triandani, SE, M.Si sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

Ibu Roza Linda, SE, MM sebagai Penasehat Akademik penulis semasa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah mengajar dan memberikan banyak ilmu pengetahuannya kepada penulis semasa perkuliahan.

Seluruh staff dan civitas akademi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan dan arahan selama proses penyelesaian skripsi ini

Seluruh pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Orang tua, seluruh keluarga yang mendoakan dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Teman-teman Triple S, Sukajadi Squad, dan Manajemen E seperjuangan.

11. Semua pihak yang terlibat dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini.



UIN SUSKA RIAU

Dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis, skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Segala bentuk kritik dan saran dari pembaca yang membangun penulis terima untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

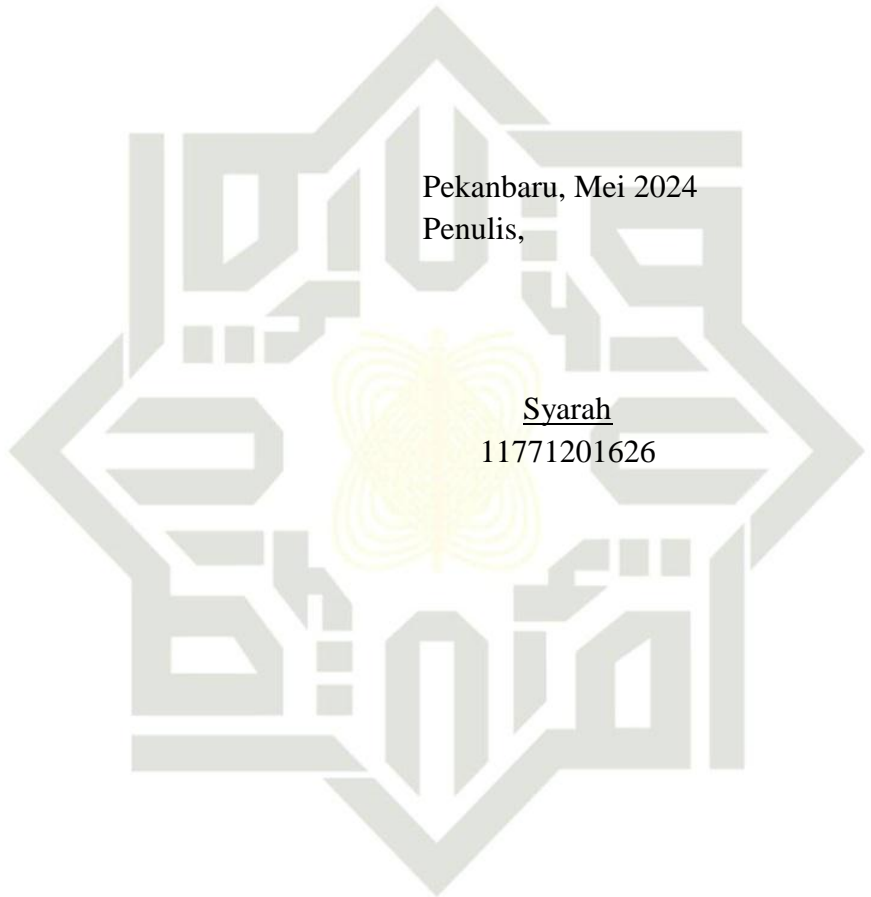
Walaikumsalam Warrahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, Mei 2024

Penulis,

Syarah

11771201626



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Kinerja Karyawan	11
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.2.3 Indikator – Indikator Kinerja	12
2.3 Komitmen Organisasi	14
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	14

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

2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	14
2.3.3	Dimensi Komitmen Organisasi	15
2.4	Budaya Organisasi.....	16
2.4.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	16
2.4.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.4.3	Dimensi Budaya Organisasi	17
2.4.4	Karakteristik Budaya Organisasi.....	18
2.4.5	Indikator Budaya Organisasi	19
2.5	Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja....	20
2.6	Pandangan Islam terhadap Masalah Penelitian	21
2.6.1	Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam.....	21
2.6.2	Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam.....	22
2.7	Penelitian Terdahulu	23
2.8	Kerangka Pemikiran.....	25
2.9	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	26
2.10	Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		29
3.1	Lokasi dan Penelitian	29
3.2	Jenis dan Sumber Data	29
3.2.1	Data Primer.....	29
3.2.2	Data Sekunder	29
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.3.1	Populasi	30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.3.2	Sampel	30
3.4	Teknik Pengumpulan Data	30
3.4.1	Angket (Kuesioner)	30
3.4.2	Wawancara	31
3.5	Analisis Penelitian Data	31
3.5.1	Uji Kualitas Data	31
3.5.2	Uji Hipotesis	33
3.5.3	Koefisiesien Determinasi (R^2)	36
BAB IV GAMBARAN UMUM ORGANISASI		37
4.1	Letak dan Geografis	37
4.2	Penduduk	38
4.3	Visi dan Misi Kecamatan Senapelan	38
4.3.1	Visi	38
4.3.2	Misi	38
4.4	Struktur Organisasi	39
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		41
5.1	Karakteristik Responden	41
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	41
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
5.2	Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Variabel Penelitian	43
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	43
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

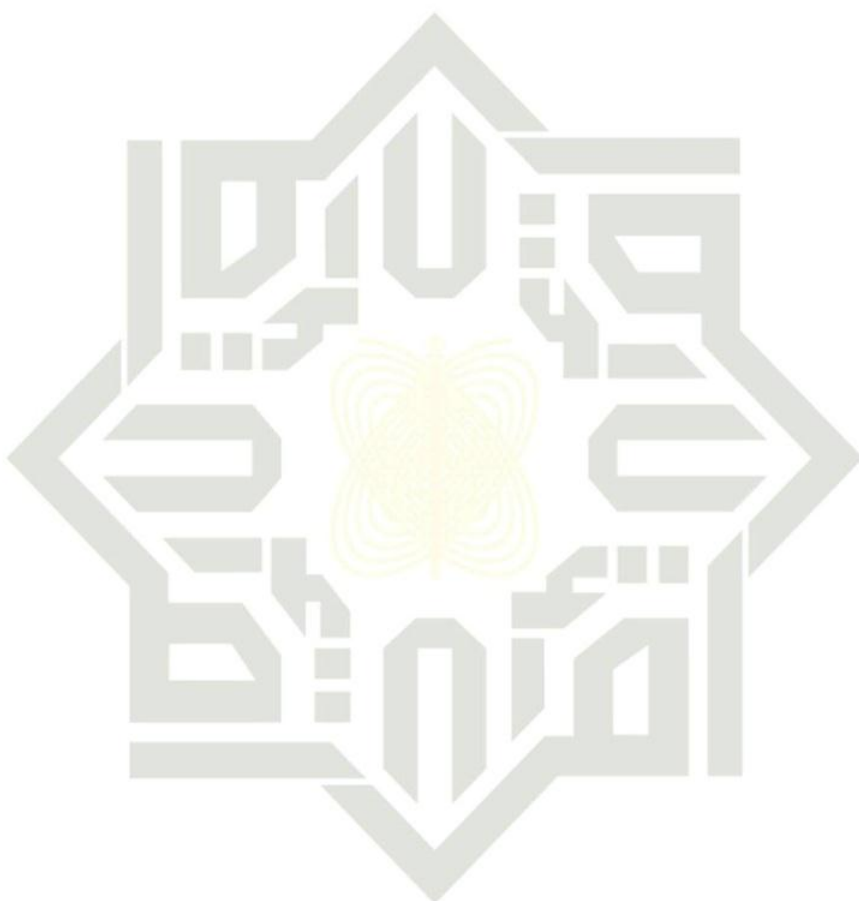
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	46
5.3 Uji Kualitas Data	48
5.3.1 Uji Validitas	48
5.3.2 Uji Reabilitas	48
5.4 Uji Asumsi Klasik	49
5.4.1 Uji Normalitas	49
5.4.2 Uji Multikolinieritas	50
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	51
5.4.4 Uji Autokorelasi	52
5.5 Analisis regresi Linier Berganda.....	53
5.6 Uji Hipotesis.....	54
5.6.1 Uji T (Parsial).....	54
5.6.2 Uji F (Simultan).....	55
5.7 Koefisien Determinasi (R^2).....	56
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
6.1 Kesimpulan.....	57
6.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Jumlah Pegawai Tahun 2024	2
Tabel 1	Jenis Pelayanan Kantor Camat Senapelan	2
Tabel 1	Indeks Kepuasan Masyarakat.....	3
Tabel 1	Data Kehadiran Pegawai pada Tahun 2019 - 2023	4
Tabel 2	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 5	Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Jenis Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Pegawai.....	43
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Komitmen	45
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Budaya Organisasi.....	46
Tabel 5.7	Uji Validitas	48
Tabel 5.8	Uji Reabilitas.....	49
Tabel 5.9	Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	50
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	51
Tabel 5.11	Uji Heteroskedastisitas.....	52
Tabel 5.12	Uji Autokorelasi	53
Tabel 5.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
Tabel 5.14	Uji T (Parsial).....	54
Tabel 5.15	Uji F (Simultan)	55
Tabel 5.16	Koefisiensi Determinasi (R^2)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Kantor Camat Senapelan.....	40



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 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan keterlibatan dari berbagai elemen termasuk sumber daya manusia untuk memperoleh tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak dapat dikelola oleh organisasi dan disokong oleh sarana dan prasarana. Salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Hasil mengenai tingkat yang dicapai seseorang dalam sebuah organisasi tergambar dalam kinerja pegawai.

Salah satu kunci kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai. Semakin mudah organisasi mencapai tujuan semakin baik hasil kerja pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk hasil kerja pegawai maka semakin sulit organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Untuk membentuk tata pemerintahan yang baik dan memiliki daya saing tinggi dibutuhkan pegawai yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Sebuah unit administrasi di bawah Kabupaten atau Kota dikenal sebagai Kecamatan. Di antara Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru, Kecamatan Senapelan adalah salah satunya. Kantor Camat Senapelan dipimpin oleh seorang camat yang dilantik oleh Walikota untuk mengurus suatu otonomi daerah. Berikut jumlah pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru

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

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Tahun 2024

No	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1	Camat	1	-	1
2	Sekretaris Camat	-	1	1
3	Kepala Sub Bagian	1	1	2
4	Kepala Seksi	7	11	18
5	Analisis Tata Usaha	-	2	2
6	Fungsional	11	3	14
7	Staff Kecamatan	8	9	13
Jumlah Pegawai				55

Sumber : Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru 2024

Sebagai perangkat kecamatan yang berorientasi kepada pelayanan publik

Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru bertugas menjalankan beberapa jenis pelayanan, antara lain:

Tabel 1.2 Jenis Pelayanan Kantor Camat Senapelan

No	Jenis Pelayanan
1.	Surat Keterangan Pindah
2.	Surat Keterangan Ganti Rugi
3.	Surat Rekomendasi KTP
4.	Surat rekomendasi Akte Melahirkan
5.	Surat Rekomendasi KK
6.	Izin Tempat Usaha
7.	Surat Keterangan Domisili
8.	Surat Keterangan Ahli Waris
9.	Legalisir KK dan KTP
10.	Surat Keterangan Tidak Mampu
11.	Surat Rekomendasi Usaha

Sumber : Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru 2024

Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja pegawai dari segi kuantitas maupun kualitas yang diperoleh ketika menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dalam Kantor Camat Senapelan tercermin melalui Indeks Kepuasan Masyarakat, yang dilaksanakan oleh

Kecamatan Senapelan untuk mengevaluasi pelayanan publik kepada pengguna layanan setiap tahunnya.

Berikut merupakan Indeks Kepuasan Masyarakat Kecamatan Senapelan mulai dari tahun 2019 hingga tahun 2023.

Tabel 1.3 Indeks Kepuasan Masyarakat

No	Tahun	Indeks Kepuasan Masyarakat	Mutu
1.	2019	82,36	B
2.	2020	80,94	B
3.	2021	81,09	B
4.	2022	82,22	B
5.	2023	80,95	B

Sumber : Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru 2023

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tahun 2019 Indeks Kepuasan Masyarakat berada di angka 82,36 dengan kategori mutu baik. Namun terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 80,94 sebelum mengalami kenaikan kemudian pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 81,09 dan 82,22. Pada tahun 2023 nilai Indeks Kepuasan Masyarakat terjadi penurunan kembali menjadi 80,95. Dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi nilai Indeks Kepuasan Masyarakat pada setiap tahunnya dimana penurunan terbesar terjadi pada tahun 2020 dengan nilai 80,94. Penurunan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat ini disebabkan oleh pelayanan yang belum optimal sehingga menurunnya kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 4 Februari 2024 pukul 09.15 WIB dengan salah satu pegawai yaitu Ibu Sri Purnawati selaku Kepala Sub Bagian Umum diketahui bahwa penyebab menurunnya nilai Indeks Kepuasan Masyarakat tersebut dikarenakan salah satu aspek penilaiannya

mengalami penurunan yaitu waktu penyelesaian. Masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan tidak ada ditempat saat jam kerja yang berdampak pada tidak maksimalnya pelayanan. Dimana hal tersebut menghambat kegiatan organisasi sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Wibowo (2016) komitmen organisasi adalah pengidentifikasian diri menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam jalannya organisasi dan setia pada organisasi dalam memperoleh tujuan. Pegawai yang berkomitmen tinggi pada organisasi dapat dipastikan mempunyai catatan kehadiran yang baik atau rendah. Dalam Peraturan Walikota Kota Pekanbaru Nomor 2 Tahun 2023 Pasal 22 poin ketiga disebutkan bahwa “Bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan/keterangan yang sah, dikenakan pemotongan 3% (tiga persen) per hari selama tidak masuk kerja”. Berikut merupakan data kehadiran pegawai Kantor Camat Kota Pekanbaru dalam lima tahun terakhir.

Tabel 1.4 Data Kehadiran Pegawai pada Tahun 2019 - 2023

No	Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran		Jumlah Ketidakhadiran	Persentase
				A	I		
1	2019	233	53	2	11	13	0,002%
2	2020	235	54	1	10	11	0,001%
3	2021	229	52	3	9	12	0,001%
4	2022	234	54	1	12	13	0,002%
5	2023	228	55	-	8	8	0,001%

Sumber : Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel yang disajikan dalam tabel pada tahun 2019, tingkat absensi mencapai 0,002% kemudian mengalami penurunan menjadi 0,001%



pada tahun 2020 dan 2021, kemudian terjadi peningkatan menjadi 0,002%, diikuti oleh penurunan 0,001% pada tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa adanya fluktuasi jumlah ketidakhadiran setiap tahunnya. Peningkatan jumlah ketidakhadiran yang merupakan salah satu indikasi kurangnya komitmen pegawai yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. **Mowday, Porter, dan Steers** dalam (**Iswati & Ignatius J : 2023**) mengemukakan pegawai yang berkomitmen tinggi lebih terdorong untuk tetap berada di organisasi dan andil dalam upaya memperoleh tujuan organisasi.

Budaya organisasi memegang peran krusial dalam suatu organisasi karena mempengaruhi cara pandang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang secara berulang dilakukan oleh anggota organisasi. Meskipun seringkali pelanggaran dalam kebiasaan ini tidak ada sanksi yang tegas namun dipandang tidak komitmen terhadap nilai-nilai yang sebelumnya telah disepakati bersama dalam organisasi.

Sedarmayanti (2014) mengatakan budaya organisasi ialah suatu kepercayaan dan perilaku yang pada dasarnya muncul dalam organisasi, dinyatakan secara sederhana, budaya adalah jalan kita melaksanakan sesuatu. Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru sebagai salah satu perangkat daerah pelayanan publik memiliki motto “Senyum, Sapa, Layani”. Namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan pada tanggal 4 Februari 2024 pukul 09.30 WIB masih banyak pegawai yang tidak menerapkannya dalam bekerja seperti tidak



senyum atau kurang ramah dalam pelayanan hal ini menunjukkan kurangnya komitmen pegawai dalam menjalankan budaya yang ada di dalam organisasi.

Selain itu, masih banyak pegawai yang tidak ikut serta dalam berbagai kegiatan seperti upacara, senam pagi dan tidak menggunakan seragam sesuai dengan ketentuannya. Kondisi ini terjadi karena kurangnya komitmen pegawai terhadap berbagai nilai, norma dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi para pegawai dalam berperilaku dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, menandai adanya dua gap riset variabel yaitu komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.

Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada (2019) bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Rio Andhika Putra, Dori Mittra Candana (2020) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang diteliti oleh Alberta Dwi Setyorini, Santi Sarfilianty Anggiani (2021) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian dari Handoyono Mewahaini, Helena Sidharta (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Adapun fenomena atau isu yang terdapat pada Kantor Camat Senapelan berkaitan dengan kinerja pegawai seperti yang digambarkan diatas. Berdasarkan gambaran tersebut, penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SENAPELAN KOTA PEKANBARU”**

2. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang, penelitian akan dilaksanakan di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru dengan rumusan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru?
- c. Apakah komitmen dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang akan dilakukan pada Kantor Camat Senapelan:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.



2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.

4. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- Bagi pihak Instansi, diharapkan sebagai informasi tambahan dan masukan bagi instansi dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- Bagi pihak Pembaca, diharapkan bisa diambil sebagai pengetahuan yang berkaitan dalam mengukur pengaruh komitmen dan budaya terhadap kinerja pegawai.
- Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan sebagai rujukan yang berkaitan dengan pengaruh komitmen dan budaya terhadap kinerja pegawai.

5. Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terbagi ke dalam enam bab. Sesuai sistematika penulisannya antara lain:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan latar belakang, fenomena, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II

: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori dan telaah pustaka yang menjadi landasan pengerjaan penelitian ini yang berhubungan dengan masalah dalam variabel penelitian yang dibahas yaitu, komitmen , budaya organisasi dan kinerja pegawai

BAB III

: METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan analisis data.

BAB IV

: GAMBARAN UMUM ORGANISASI

Bab ini menguraikan gambaran umum organisasi yang terdiri dari visi dan misi, struktur organisasi pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.

BAB V

: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian pembahasan dari permasalahan dalam penelitian ini.

BAB VI

: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang mengemukakan kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2016) mengartikan manajemen sumber daya manusia melibatkan proses pengorganisasian, perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan dari tahap rekrutmen hingga pemutusan kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. **Hasibuan (2019)** mengartikan manajemen sumber daya manusia melibatkan seni dan ilmu dalam mengelola peran dan hubungan antar karyawan dengan tujuan efisiensi dan efektivitas dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dari gagasan para ahli disimpulkan manajemen sumber daya manusia melibatkan seni dan ilmu dalam mengelola peran dan hubungan antar karyawan dimulai dari pengorganisasian, perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan dengan efektif dan efisien sehingga tercapainya sasaran organisasi.

1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Cushway dalam Sutrisno (2017)** tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Menetapkan organisasi ketika merumuskan kebijakan sumber daya manusia dengan memastikan karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik, mempunyai karyawan yang dapat beradaptasi dan memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaannya

2. Mengaplikasikan dan menjunjung tinggi segala regulasi Sumber Daya Manusia yang membantu organisasi dalam memperoleh tujuannya.

Mengembangkan arah dan strategi organisasi terutama menyangkut dengan sumber daya manusia.

Mendukung setiap lapisan organisasi untuk memperoleh tujuan bersama.

Mengatur berbagai keadaan sulit yang dialami karyawan dalam organisasi untuk memastikan hal tersebut tidak menghalangi jalannya organisasi.

Mengadakan sarana komunikasi untuk para karyawan dengan pengelola organisasi.

Memelihara standar organisasi dan nilai yang terdapat dalam organisasi.

2. Kinerja Karyawan

2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Afandi (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu ataupun kelompok dari organisasi berdasarkan wewenang dan tanggungjawab dalam usaha memperoleh tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan etika. **Mangkunegara (2016)** mengartikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dari segi kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh dari menjalankan pekerjaannya.

Menurut **Torang (2014)**, kinerja ialah hasil kerja individu maupun kelompok menyelesaikan tugas pokok dan peran dengan mematuhi standar operasional prosedur dan norma yang terdapat dalam organisasi. Dari gagasan para ahli disimpulkan kinerja ialah hasil kerja individu ataupun kelompok

karyawan sesuai dengan peran, wewenang dan tanggung jawab berpedoman pada norma dan kriteria yang berlaku dalam organisasi untuk memperoleh tujuan organisasi.

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja **Mangkunegara (2018)** adalah:

1. Faktor kemampuan

Kapabilitas seseorang dalam menjalankan segala pekerjaan disebut dengan kemampuan. Kemampuan karyawan meliputi kemampuan potensi atau biasa yang disebut IQ dan kemampuan reality. Karyawan dengan IQ melebihi rata-rata lebih berkompeten dalam mencapai kinerja yang diinginkan sesuai dengan keterampilannya.

2. Faktor motivasi

Perilaku karyawan ketika berhadapan dengan masalah pekerjaan membentuk motivasi. Motivasi yaitu keadaan yang mendorong individu berusaha memperoleh tujuan organisasi dan dalam menjalankannya setiap individu hendaklah siap secara psikis dan mental.

2.2.3 Indikator – Indikator Kinerja

Afandi (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kuantitas kinerja

Hasil kerja direpresentasikan secara numerik atau sejenisnya dalam berbagai bentuk satuan ukuran.



2. Kualitas kinerja
 1. Mutu kinerja direpresentasikan secara numerik atau sejenisnya dalam berbagai bentuk satuan ukuran.
 2. Efisiensi
 - a. Dilakukan dengan tujuan meminimalisir pengeluaran atau pemborosan.
 - b. Disiplin
 1. Patuh pada aturan yang ada dalam organisasi salah satunya dengan bekerja tepat waktu.
 2. Inisiatif
 - a. Keadaan dimana adanya kemauan untuk membuat pergerakan tanpa diminta terlebih dahulu.
 - b. Keakuratan
 1. Kesesuaian kinerja karyawan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya oleh organisasi.
 2. Kepemimpinan
 - a. Pengaruh pimpinan dalam mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja.
 - b. Kejujuran
 1. Kesesuaian antara perbuatan ataupun perkataan dengan keadaan yang sesungguhnya.
 2. Kreativitas
 - a. Kemampuan untuk menciptakan ide baru terhadap permasalahan yang sedang dihadapi.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans dalam Sutrisno (2018) komitmen organisasi adalah kemauan tinggi untuk menetap dalam organisasi, berusaha untuk kemajuan organisasi, serta menerima dan meyakini nilai organisasi. **Robbin dan Judge (2014)** mengatakan komitmen organisasi adalah situasi ketika seorang bepihak pada organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi.

Wibowo (2016) komitmen organisasi adalah pengidentifikasian diri menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi dalam jalannya organisasi dan setia pada organisasi dalam memperoleh tujuan. Dari gagasan para ahli tersebut disimpulkan bahwa bahwa komitmen organisasi adalah situasi dimana seseorang karyawan berpihak terhadap organisasi, pengidentifikasian diri menjadi bagian dari organisasi, serta memiliki sikap setia dan meyakini nilai dan tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sters dalam Muis dkk, (2018) mengemukakan komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Kepercayaan

Karyawan yang berkomitmen akan bangga ketika menjadi bagian dari organisasi. Kepercayaan karyawan terhadap organisasi membuat karyawan menganggap organisasi dapat mencukupi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan

2. Kemauan

Kemauan karyawan lebih tekun dalam bekerja guna memperoleh tujuan organisasi menggambarkan besarnya komitmen karyawan. Setidaknya, dengan adanya kemauan bisa digunakan untuk memperkirakan tanggung jawab dan perilaku pegawai.

2. Loyalitas

Umumnya, loyalitas merujuk kepada melakukan sesuatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tingginya loyalitas karyawan terhadap organisasi ditunjukkan dari perilaku dan kegigihannya dalam melakukan pekerjaan.

3.3 Dimensi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen dalam Susanto & Gunawan (2013) mengemukakan

dimensi komitmen organisasi antara lain:

a. *Affective Commitment*, terjadi ketika timbulnya emosional karyawan akan ketetapan menjadi bagian dalam organisasi dikarenakan kesesuaian nilai dan tujuan yang dimiliki individu dan organisasi. Karyawan berkomitmen afektif kuat adalah mereka yang berkontribusi dan bangga akan keanggotaannya di organisasi.

b. *Continuance Commitment*, dilihat dari kerugian yang akan diterima karyawan apabila ia meninggalkan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Karena karyawan membutuhkan penghasilan dan manfaat-manfaat lain atau belum mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang membuat karyawan tersebut tetap bertahan dalam organisasi.



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

c. *Normative Commitment*, muncul dari karyawan yang memilih tetap bekerja di organisasi karena bahwa menyadari memiliki komitmen terhadap perusahaan merupakan suatu kewajiban.

Budaya Organisasi

4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Suatu organisasi dibentuk karena bermacam aspek seperti aturan dan norma yang terbentuk dari nilai-nilai yang termuat dalam visi dan misi organisasi yang menjadi pedoman berperilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Robbins dan Judge (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sistem makna yang diyakini dan dipahami oleh karyawan organisasi sebagai pengidentifikasian yang membedakan organisasinya dengan organisasi yang lain.

Edy Sutrisno (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah keyakinan, asumsi, norma dan nilai yang menjadi landasan bagi perilaku dan penyelesaian masalah suatu organisasi. **Afandi (2018)**, mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem kepercayaan, nilai, asumsi, filsafat, dan kebiasaan yang terdapat pada organisasi.

Sudayono (2017) mengartikan budaya organisasi ialah keyakinan nilai dinamis yang diterapkan karyawan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dari pandangan para ahli disimpulkan bahwa budaya organisasi ialah nilai, keyakinan, atau norma yang disepakati oleh karyawan sebagai pedoman perilaku yang menjadi identitas suatu organisasi.



2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2014) mengatakan fungsi budaya organisasi, adalah:

1. Peran budaya sebagai pembatas
2. Budaya sebagai identitas organisasi
3. Timbulnya komitmen yang mengutamakan organisasi daripada kepentingan pribadi dari adanya budaya.
4. Budaya membuat sistem sosial lebih stabil.
5. Berperan sebagai pengawas dan pembentuk perilaku dan pribadi karyawan.

2.4.3 Dimensi Budaya Organisasi

Schein dalam Koyongian (2023) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki tiga tingkat atau level antara lain:

1. Artefak

Pada level ini, budaya terdiri dari benda yang berwujud yang bisa dilihat. Artefak dapat berupa ritual atau upacara, kebiasaan atau ritual, cara berpakaian, dan penghargaan. Artefak dapat dilihat dan diamati baik oleh orang yang ada didalam maupun diluar organisasi. Artefak berkaitan langsung dengan lingkungan luar organisasi, oleh karena itu dapat dilihat dari artefak untuk mengetahui budaya suatu organisasi.
2. Nilai dan keyakinan

Pada tingkat ini, aturan dan norma yang telah dibuat oleh pengelola organisasi dan disepakati bersama dikemukakan secara gamblang. Nilai dapat dilihat dan

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

dirasakan dalam organisasi dengan cara berkomunikasi dengan anggota organisasi.

Asumsi Dasar

Asumsi dasar ialah bagian penting dari budaya yang mempengaruhi suatu organisasi yang meliputi nilai dan anggapan yang dibawa oleh pendiri organisasi dan diterapkan dalam organisasi yang menjadi pedoman perilaku karyawan dan asumsi ini merupakan bagian dari budaya organisasi. Sulit melihat keberadaan dari asumsi dasar dalam organisasi dikarenakan telah melekatnya hal tersebut dalam organisasi.

4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2014) mengemukakan primer suatu budaya organisasi,

yaitu :

Inovatif dan berani mengambil risiko.

Pengambilan risiko dipengaruhi oleh kepercayaan diri seseorang dan biasanya terdapat pada individu yang kreatif dan berinovasi.

Memperhatikan hal detail

Karyawan dituntut untuk teliti dan memperhatikan hal-hal kecil yang ada dalam organisasi dengan memperhatikan aturan yang ada.

3. Orientasi hasil.

Mempertimbangkan dampak dari hasil dari keputusan yang diambil.

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

Mempertimbangkan dampak dari kinerja anggota karyawan yang terdapat pada organisasi dalam menjalankan tujuan organisasi.

Orientasi Tim.

Pengelolaan yang baik dalam tim dengan menempatkan individu sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Keaktifan

Keagresifan karyawan dalam berkompetitif baik secara individu maupun berkelompok

Konsistensi

Mempertahankan budaya yang ada dalam organisasi dengan cara konsisten menerapkannya dalam setiap kegiatan organisasi.

4.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Umi, dkk (2015)** indikator budaya organisasi yaitu:

1. Norma

Norma yaitu suatu peraturan yang diterima karyawan organisasi dalam bentuk tidak tertulis. Norma mengarahkan karyawan untuk berperilaku dalam organisasi. Norma pada dasarnya meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja.

2. Nilai dominan

Nilai dominan yaitu nilai penting yang diyakini dan diterima seluruh karyawan organisasi dengan harapan dapat menerapkannya dalam kepribadian organisasi.

Pada dasarnya nilai dominan ialah buah pemikiran dari komunikasi antar karyawan yang menciptakan perilaku individu. Nilai tersebut menuntun konsistensi karyawan dalam berbagai kondisi untuk bekerja dengan baik.

Aturan

Aturan adalah norma tertulis yang sebelumnya telah dibentuk dan ditaati seluruh anggota organisasi yang memiliki acuan bagaimana harusnya karyawan berkomunikasi dalam tim untuk mewujudkan kinerja yang baik

Iklm organisasi

Iklm organisasi yaitu persepsi yang dimiliki karyawan terkait dengan lingkungan organisasi yang dapat disampaikan terhadap organisasi dengan tujuan evaluasi masalah yang terdapat dalam lingkungan tersebut agar tercapainya sasaran organisasi. Karna perilaku karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi.

2.5 Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen dan budaya organisasi merupakan salah satu isu yang sangat penting dalam menentukan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi tidak lepas dari bentuk hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja, sehingga organisasi perlu memperhatikan sejauh mana komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi maka akan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan optimal sehingga hasil dari pekerjaannya atau kinerjanya akan semakin baik.

Budaya organisasi adalah salah satu komponen penting dalam pencapaian dan misi organisasi. Budaya organisasi akan mendorong karyawan dalam berperilaku sesuai dengan aturan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dapat mendorong individu menghasilkan kinerja yang baik. Semakin budaya yang diterapkan pada organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

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

6 Pandangan Islam terhadap Masalah Penelitian

6.1 Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Manusia diciptakan di bumi dengan tujuan semata-mata sebagai hamba dan mengabdikan kepada Allah SWT. Sejalan dengan firman Allah yang termuat dalam Al-Qur'an Surat Adz-Dzariyat ayat 56

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya “dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku”

Ayat tersebut memiliki makna bahwa Allah menciptakan manusia dan jin semata-mata untuk beribadah kepada-Nya. Ayat di atas secara tidak langsung mengingatkan manusia tentang tujuan hidup yang sebenarnya. Ayat diatas menjelaskan bahwa semestinya seseorang bekerja semata-mata karena ingin mendapatkan ridho Allah. Salah satu cara beribadah kepada Allah adalah bekerja. Ketika mengharapkan ridho Allah dalam bekerja maka setiap hal yang dikerjakan



tidak menjadi beban, bukan hanya untuk mencari materi semata. Tetapi seiring dengan jalannya waktu manusia sering melupakan komitmen tersebut, karena itu Allah mengingatkan manusia melalui para Nabi dan Rasul untuk tidak keluar dan tetap pada jalannya melalui ajaran-ajaran yang dicontohkan dan ditinggalkan kepada umat manusia dan konsekuensi yang akan didapatkan apabila melanggar komitmen tersebut.

6.2 Budaya Organisasi dalam Pandangan Islam

Al-Qur'an surah Ash-Shaff ayat 4 memiliki arti yang berhubungan dengan budaya organisasi. Berikut firman Allah:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya : “Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalannya dalam barisan yang teratur mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”

Ayat tersebut memiliki makna bahwa Allah menyukai perjuangan orang-orang dalam kelompok yang terorganisir dengan baik, teratur dan kuat. Mereka saling menguatkan sehingga menjadi suatu kelompok yang kokoh. Begitu juga dengan suatu organisasi, ketika budaya organisasi sudah mempunyai aturan dan nilai-nilai yang baik dan teratur maka karyawan dapat saling menguatkan dan sehingga menciptakan kelompok yang kokoh untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menciptakan kelompok yang kokoh dalam organisasi perlu adanya pemahaman pada tujuan dan visi misi organisasi. Kesesuaian antara tujuan organisasi dan pelaksanaannya merupakan pondasi terwujudnya organisasi dengan baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang menjadi referensi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Kardinah Indrianna Meutia, Cahyadi Husada (2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB), 4 P-ISSN 2526-7502 E-ISSN 2581-2165	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog	X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya dan komitmen organisasi
3	Wagiman S, Himawan Arif Sutoanto (2018) Prosiding SENDI_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Wilayah Semarang)	X1 : Budaya X2 : Komitmen X3 : Kepuasan Y : Kinerja	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja
4	Anggi Pasca Arnu (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi,	X1 : Budaya	Hasil dari penelitian ini

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



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

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p>	<p>Value Journal Of Management and Business ISSN 2541 – 397X Oktober 2017 Vol 2 No. 1</p>	<p>Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jabar Banten Cabang Karawang</p>	<p>X2 : Kompetensi X3 : Komitmen Y : Kinerja</p>	<p>menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara simultan oleh budaya organisasi, kompetensi dan komitmen organisasi</p>
<p>5</p>	<p>Benyamin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang (2018) Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 September 2018 ISSN 2302-1174</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara</p>	<p>X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja</p>	<p>Hasil dari penelitian ini meyakini bahwa komitmen tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>6</p>	<p>Alberta Dwi Setyorini, Snti Sarfilianty Anggiani (2021) E-Jurnal Akuntansi, 31(2), 427-437. e-ISSN 2302-8556</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk</p>	<p>X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>
<p>7</p>	<p>Wulan Sari Girsang (2019) AJIE – Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477-0574 ; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 04, Issue. 02, May 2019</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan</p>	<p>X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>



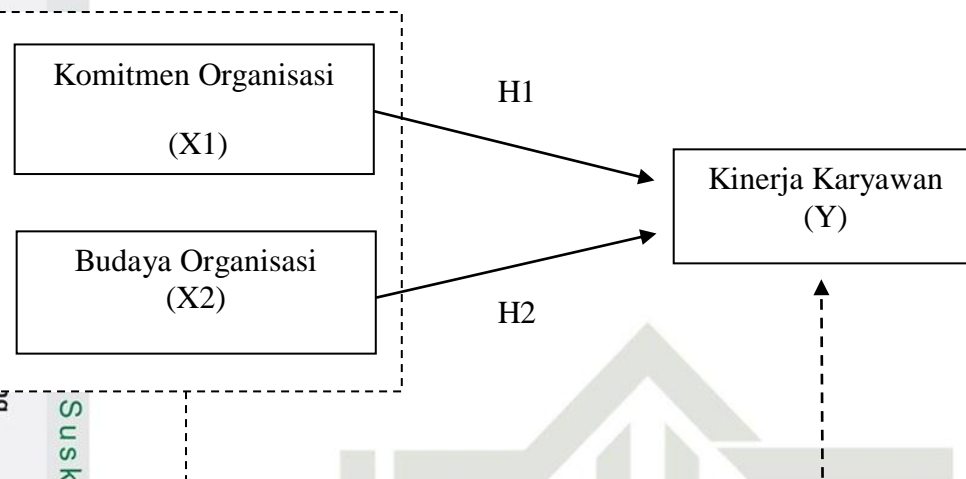
8	Murni Rahmawati, Kristin Juwita (2019) JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara E-ISSN: 2654-4326 Vol 2 No 2, Juli 2019	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Latabur	X1 : Komitmen X2 : Implementasi Budaya Y : Kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
	Dewi Astuti Jurnal Jaman Vol 2 No. 2 Agustus 2022 p-ISSN 2828-691X, e-ISSN 2828-688X	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.	X1 : Komitmen X2 : Budaya Y : Kinerja	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas Komitmen dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja.
10	Alberta Dwi Setyorini, Santi Sarfilianty Anggiani (2021) E-Jurnal Akuntansi Vol. 31 No.2 e-ISSN 2302-8556	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia TBK	X1 : Budaya X2 : Komitmen Y : Kinerja	Budaya dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah alur pikir yang berbentuk skema yang menjelaskan permasalahan penelitian sesuai latar belakang yang telah dipaparkan. Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan Variabel Independen dalam Pengaruh Komitmen (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:

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

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



Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Kasmir (2016)

Keterangan :

- : Pengaruh Parsial
- - - - - : Pengaruh Simultan

9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel memaparkan pengertian, indikator masing-masing variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y), dan variabel independen Komitmen Organisasi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Mangkunegara (2016) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja pegawai dari segi kuantitas ataupun kualitas yang diperoleh dari menjalankan tugas	a. Kuantitas kinerja b. Kualitas kinerja c. Efisiensi d. Disiplin e. Inisiatif f. Keakuratan	Likert



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

<p>© Hak Cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>yang dibebankan kepadanya.</p>	<p>g. Kepemimpinan h. Kejujuran i. Kreatifitas (Afandi 2018)</p>	
<p>Komitmen Organisasi (X₁)</p>	<p>Menurut Luthans dalam Sutrisno (2018), komitmen organisasi adalah tingginya kemauan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi, berusaha untuk kemajuan organisasi, serta menerima dan meyakini nilai organisasi</p>	<p>a. Affective Commitment b. Continue Commitment c. Normative Commitment (Meyer dan Allen dalam Sutanto dan Gunawan 2013)</p>	<p>Likert</p>
<p>Budaya Organisasi (X₂)</p>	<p>Afandi (2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem kepercayaan, nilai, asumsi, filsafat, dan kebiasaan yang terdapat pada organisasi.</p>	<p>a. Inovatif b. Memperhatikan hal detail c. Orientasi hasil d. Orientasi orang e. Orientasi tim f. Keaktifan g. Konsistensi (Robbin dan Judge 2014)</p>	<p>Likert</p>

1.10 Hipotesis

Sugiyono (2017) mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara yang bersifat teoritis dan belum jawaban yang empiris dari rumusan masalah penelitian. Hipotesis bertujuan sebagai batas jangkauan penelitian dan acuan dalam menyesuaikan fakta. Hipotesis dirumuskan didasarkan ada latar belakang yang telah diuraikan dan berpedoman pada tinjauan literatur yang masih bersifat teoritis.

1. H1 Diduga Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru

Hubungan antara seseorang dengan organisasi dilihat dari adanya komitmen, jika karyawan memiliki loyalitas pada organisasi berarti karyawan tersebut



berkomitmen tinggi. Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Moh. Rizal dkk yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menyatakan bahwa komitmen organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

H2 : Diduga Budaya berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru

Tumbuhnya tanggung jawab dari karyawan disebabkan oleh adanya budaya dalam organisasi sehingga mendorong karyawan bekerja dengan baik untuk memperoleh tujuan organisasi. Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Asrul dkk dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

H3 : Diduga Komitmen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru

Komitmen dan budaya organisasi diduga mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Rijsa Muffaha Kanasta dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Manyar Garden Hotel Banyuwangi menyatakan bahwa budaya organisasi maupun komitmen organisasi memiliki pengaruh simultan terhadap 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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Senapelan yang terletak di Jalan Pahlawan Udan No. 47, Kelurahan Kampung Bandar, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Objek penelitian mencakup seluruh Pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.

1.2 Jenis Dan Sumber Data

1.2.1 Data Primer

Sugiyono (2018) mengatakan informasi yang diperoleh langsung dari penyebaran angket kepada responden disebut sebagai data primer. Responden akan memberikan jawaban dari pertanyaan yang telah disediakan mencakup variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja. Informasi ini diperoleh langsung dari partisipan penelitian.

1.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2018) mengatakan data sekunder adalah informasi yang diterima dari sumber yang tidak berhubungan langsung. Data didapatkan melalui berbagai sumber pendukung antara lain jurnal online, buku, dan studi sebelumnya.



3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2018) mengatakan populasi ialah suatu wilayah umum yang melibatkan subjek atau objek dengan ciri yang telah diidentifikasi oleh peneliti. Penelitian ini melibatkan 55 pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru menjadi populasi dalam penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2018) sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang mempunyai kuantitas dan karakteristik. Dikarenakan terbatasnya waktu, tenaga dan dana, penelitian ini dilakukan penelitian dengan meneliti sampel secara representatif atau mewakili seluruh populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dalam pengambilan sampel dimana teknik ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru yang berjumlah 55 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Informasi dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan teknik:

3.4.1 Angket (Kuesioner)

Sugiyono (2018) mengemukakan kuesioner adalah pernyataan tertulis yang disampaikan peneliti kepada responden sebagai cara untuk mengumpulkan informasi. Skala likert digunakan sebagai tolak ukur dalam metode ini dengan

berbagai tingkatan seperti sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup, setuju, dan sangat setuju.

4.2 Wawancara

Sugiyono (2018) mengatakan wawancara diperlukan sebagai teknik untuk mendalami studi pendahuluan ketika jumlah responden terbilang kecil dengan mengidentifikasi masalah melalui teknik ini.

5 Analisis Penelitian Data

5.1 Uji Kualitas Data

Uji yang digunakan untuk menilai kualitas data yang didapatkan antara lain:

Uji Validitas

Proses pengujian yang tepat menentukan uji validitas. Disebut valid apabila alat pengukur mengukur yang semestinya diukur. Validitas dapat dianggap terpenuhi jika nilai dari hasil uji Kasier Mayer Olkin (KMO) $> 0,5$ dan nilai dari hasil uji Bariet's Test of Sphericity $< 0,05$ **Ghozali (2016)**.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas mengukur seberapa stabil dan konsisten skor dari suatu alat pengukur. Dianggap reliabel jika suatu variabel memberikan nilai yang konsisten. (ronbach alpha $> 0,60$) **Ghozali (2016)**.

c. Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik data, langkah berikutnya ialah menjalankan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk memastikan apakah data dari populasi terdistribusi normal. Apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka dianggap normal **Ghozali (2016)**.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Idealnya, tidak ada korelasi antar variabel dalam model regresi yang baik. Tolerance value dan Variance Inflation Factor digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas. Apabila nilai nilai toleransi melebihi 0,1 dan VIF sama dengan atau kurang dari 10, hal tersebut menunjukkan bahwa multikolinieritas tidak ada **Ghozali (2016)**.

3. Uji Heteroskedastisitas

Apakah suatu model regresi ditemukan varian variabel yang tidak sama dapat menggunakan uji heteroskedastisitas. Dan heteroskedastisitas teridentifikasi ketika nilai signifikansi pada model regresi kurang dari 0,05 **Ghozali (2016)**.

4. Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi bertujuan untuk mendeteksi keberadaan korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya dalam suatu model regresi **Ghozali (2016)**.

Dapat menggunakan besaran Durbin-Waston dalam proses penemuan masalah autokolerasi dengan ketentuan:

Jika $(D-W) < d_1$, ho ditolak

Jika $(D-W) > d_u$, ho diterima

Jika $d_1 < (D-W) < d_u$, tidak bisa 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.

5.2 Uji Hipotesis

Sugiyono (2018) mengatakan jawaban sementara dari rumusan permasalahan penelitian disebut dengan hipotesis. Untuk mengetahui benar atau tidaknya dugaan sementara penelitian dapat menggunakan uji hipotesis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018) menyatakan analisis regresi berdasarkan pada hubungan kausal atau fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda:

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

Keterangan :

- Y Kinerja
- X1 Budaya Organisasi
- X2 Komitmen Organisasi
- A Konstanta

- b₁ = Koefisien Regresi X1
- b₂ = Koefisien Regresi X2
- s = Standar Error

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja, sementara variabel bebasnya adalah Komitmen dan Budaya Organisasi.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan signifikansi parsial dari koefisien regresi dan dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan **Sugiyono (2018)**. Dengan rumus:

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

Keterangan :

- t = Distribusi t
- r = Koefisien Korelasi Parsial
- r² = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Data

Nilai yang didapatkan kemudian dibandingkan dengan nilai pada t tabel dengan menggunakan tingkat error 0,05. Sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan:

1. jika nilai t_{hitung} ≤ t_{tabel} atau nilai sig > α maka diterima
2. jika nilai t_{hitung} ≥ t_{tabel} atau nilai sig < α maka ditolak

Dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila H₀ diterima maka tidak berpengaruh signifikan, namun berpengaruh signifikan apabila H₀ ditolak.

c. Uji f (Uji Simultan)

Analysis of Variance atau yang sering disebut uji f merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji secara simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen. **Sugiyono (2018).**

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

Hasil perhitungan diuji dengan membandingkannya dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dengan rumus degree freedom = $k(n-k-1)$, seseuai aturan yang telah ditetapkan::

1. Nilai $sig < \alpha$ atau H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Nilai $sig > \alpha$ atau H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Jika H_0 diterima, pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan di dalam model regresi berganda dianggap tidak signifikan.

Hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini jika:

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

2. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: berpengaruh 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.

3.5.3 Koefisiensi Determinasi (R^2)

Untuk menguji kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat dapat menggunakan nilai koefisien determinasi dalam rentang 0 hingga 1. Nilai R^2 yang rendah mengindikasikan keterbatasan dalam menjelaskan variabel terikat. Jika variabel bebas memberikan seluruh informasi yang diperlukan dalam memperkirakan varian variabel terikat maka nilainya mendekati satu **Ghozali**

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Tentukan dalam analisis koefisien determinasi adalah:

Nilai koefisien determinasi (kd) yang mendekati 0 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat lemah

Nilai koefisien determinasi (kd) yang mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat bersifat kuat

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

Letak dan Geografis

Kecamatan Senapelan ialah sebuah kecamatan yang terletak di Kota Pekanbaru yang memiliki luas wilayah 6,65km² dengan 6 kelurahan sebagai berikut:

- Kelurahan Padang Bulan.
- Kelurahan Padang Terubuk.
- Kelurahan Sago.
- Kelurahan Kampung.
- Kelurahan Kampung Bandar.
- Kelurahan Kampung Baru.

Kecamatan Senapelan memiliki 42 Rukun Warga dan 146 Rukun Tetangga yang tersebar di enam kelurahan yang ada. Batas-batas wilayah Kecamatan Senapelan berdasarkan peraturan pemerintah No.20 tahun 1987 tentang pembentukan wilayah kecamatan di Kota Pekanbaru adalah:

- a. Timur : Kecamatan Pekanbaru Kota
- b. Barat : Kecamatan Payung Sekaki
- c. Utara : Kecamatan Rumbai
- d. Selatan : Kecamatan Sukajadi

Penduduk

Jumlah penduduk Kecamatan Senapelan pada tahun 2023 mencapai 38.390 jiwa. Terjadi kenaikan dibandingkan jumlah penduduk pada tahun sebelumnya yaitu 39.220.

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk Kecamatan Senapelan Tahun 2020 – 2023

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
2020	19.535	19.938	39.473
2021	19.779	20.040	39.819
2022	19.490	19.730	39.220
2023	19.062	19.328	38.390

Sumber: Disdukcapil Pekanbaru

4.3 Visi dan Misi Kecamatan Senapelan

4.3.1 Visi

Visi Kecamatan Senapelan adalah “Terwujudnya Kecamatan Senapelan sebagai Pusat Kawasan Kebudayaan Melayu Kota Pekanbaru Dengan Pengembangan Dan Pelestarian Budaya Melayu Bersama Masyarakat Yang Beriman Dan Bertaqwa Menuju Kehidupan Yang Sejahtera”.

4.3.2 Misi

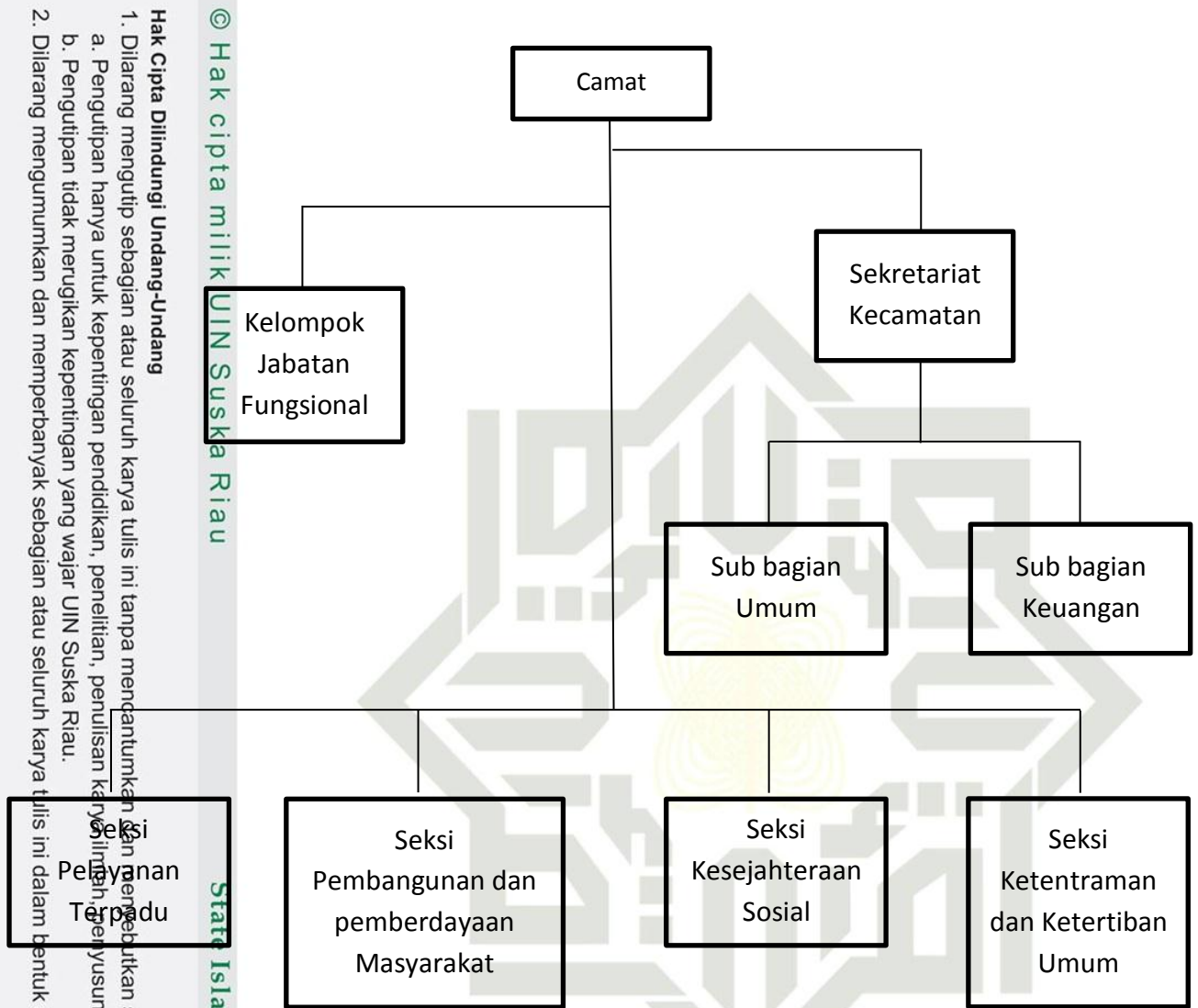
1. Mendukung pemerintah daerah dalam peningkatan sarana dan prasarana lembaga pendidikan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, mandiri, kreatif dan inovatif.
2. Mendukung pemerintah daerah dalam peningkatan pembangunan infrastuktur dan pengelolaan pemanfaatan sumber daya alam.
3. Menaga dan melestarikan nilai-nilai kebudayaan melayu.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan langkah awal yang diciptakan oleh setiap instansi pemerintah karena dalam struktur organisasi tersebut akan terlihat pembagian kerja, wewenang serta tanggung jawab yang jelas. Kecamatan kenapelan dipimpin oleh seorang camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Kecamatan kenapelan terdiri atas :

- 1. Camat
- 2. Sekretaris Kecamatan dibawah sekretaris terdapat dua Sub bagian
 - a. Sub bagian Umum
 - b. Sub bagian Keuangan
- 3. Seksi Pelayanan Terpadu
- 4. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat
- 5. Seksi Kesejahteraan Sosial
- 6. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Senapelan



Sumber: Kantor Camat Senapelan 2024

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Dengan meningkatnya komitmen organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan menurun kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru. Dengan meningkatnya penerapan budaya organisasi di Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru, maka semakin meningkat kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru, sebaliknya semakin rendah penerapan budaya organisasi maka akan menurun kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.
3. Komitmen dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru.



6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adapun saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

Bagi Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru

a. Untuk meningkatkan komitmen pegawai diharapkan pegawai dapat menumbuhkan ikatan emosional terhadap organisasi diiringi dengan dukungan Kantor Camat Senapelan kepada pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Untuk menciptakan budaya organisasi yang baik diharapkan pegawai lebih menanamkan nilai-nilai budaya organisasi seperti menerapkan motto yang ada di dalam organisasi dengan baik dan menaati setiap peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai

Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap kinerja dapat melakukan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

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

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

- Afandi, Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanafa
- Arishanti, K.I. (2009). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Proceeding pesat (psikologi, ekonomi, sastra, arsitektur, dan sipil), 3, 44-52.
- Dermawan, D. 2013. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ghozali I. 2016. *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang : Yoga Pratama.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Koyongian, Y. 2023. *Peranan Budaya Organisasi serta Perubahan dalam Organisasi*. Lumbung Manajemen Pendidikan, 1(1), 6.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, 1(1), 9-25.
- Rani Asri Laksmi, 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2014 . *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior) Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat

- Iswati., Ignatius, J. 2023. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Swasta di Surabaya*. Jurnal Simki Economic, Volume 6 Issue 2, 279-287.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shaleh, M, 2018. *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar : Aksara Timur.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sutanto, Eddy M., dan Gunawan C. 2013. *Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (1), 76-88.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widiyono, dkk. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 1, (2), 38-47.



LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KUESIONER

Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru”

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Dengan hormat, Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, kami sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Program S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru”. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban Anda akan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Syarah

11771201626

PETUNJUK PENGISISAN

Mohon kuesioner diisi oleh Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

Pada tipe pilihan, Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memberi tanda (√) pada kolom jawaban “SS” (Sangat Setuju), “S” (Setuju), “C” (Cukup), “TS” (Tidak Setuju), serta “STS” (Sangat Tidak Setuju), yang dianggap paling tepat.

Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini tidak ada yang salah, oleh sebab itu, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Saya mengucapkan terima kasih pada Bapak / Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

DATA RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Usia : < 21 tahun
 21 - 30 tahun
 31 - 40 tahun
 > 40 tahun

Pendidikan terakhir : SMA / sederajat
 D3
 Strata 1 / S1
 Strata 2 / S2

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

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
		1	2	3	4	5
.	Affective commitment					
A1	Saya sebagai pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					
A2	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja					
A3	Saya percaya terhadap nilai-nilai organisasi yang ada di tempat saya bekerja					
2.	Continuance commitment					
A4	Alasan saya tetap bekerja karena loyalitas terhadap organisasi					
A5	Saya merasa tidak berkomitmen jika saya tidak memberikan kemampuan saya secara maksimal untuk organisasi					
3.	Normative commitment					
A6	Berat bagi saya meninggalkan organisasi ini untuk pekerjaan lain dengan gaji yang lebih rendah					
A7	Berat meninggalkan organisasi ini karena tidak memiliki pilihan pekerjaan yang lebih baik					
A8	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini karena kebutuhan finansial					

II. BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
		1	2	3	4	5
B1	Organisasi memberikan peluang sebagai inisiatif individu					
B2	Pegawai mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan					
B3	Pemimpin mampu memberikan arahan kepada bawahan					
B4	Pegawai mampu untuk menjalankan program, dan menyatukan visi dan misi organisasi					

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



B5	Organisasi selalu memberikan dukungan kepada pegawai					
B6	Organisasi mampu mengontrol setia pekerjaan pegawai					
B7	Pegawai mampu untuk menjaga identitas jati diri organisasi					
B8	Pegawai menyelesaikan toleransi konflik yang ada di perusahaan					
B9	Pemimpin mampu menerapkan pola komunikasi dua arah dengan pegawai					

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

III. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
		1	2	3	4	5
C1	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diberikan					
C2	Pegawai mampu untuk memenuhi kualitas kerja yang ditentukan					
C3	Pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan standar organisasi					
C4	Karyawan memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan persoalan organisasi					
C5	Pegawai mampu untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya					
C6	Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja					
C7	Pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan atasan					
C8	Pegawai mampu untuk menunjukkan kualitas pribadi dalam organisasi					
C9	Pegawai disiplin terhadap jam kerja dan penyelesaian pekerjaan					
C10	Pegawai membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas organisasi					



1. Uji Validitas

a. Komitmen Organisasi

1. Dilihat atau seluruh

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.648
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	59.692
	df	28
	Sig.	.000

b. Budaya Organisasi

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.505
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	51.056
	df	36
	Sig.	.049

c. Kinerja Pegawai

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.520
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	85.506
	df	45
	Sig.	.000

2. Uji Reliabilitas

a. Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.637	8

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

b. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	10

Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	11

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.96059739	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.098	
	Negative	-.059	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.198	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.187
		Upper Bound	.208

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

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

4. Uji Heteroskedastisitas

1. H

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritikan atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.370	3.565		2.067	.044
	X1.TOTAL	-.043	.064	-.092	-.668	.507
	X2.TOTAL	-.081	.084	-.133	-.960	.341

a. Dependent Variable: Abs_Res

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26.907	5.425		4.960	.000		
	X1.TOTAL	.259	.097	.332	2.662	.010	.980	1.021
	X2.TOTAL	.277	.128	.271	2.172	.034	.980	1.021

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

6. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.457 ^a	.209	.178	4.023	1.784

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL



7. Uji R2

1. H

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

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

Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.457 ^a	.209	.178	4.023

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.125	2	111.062	6.862	.002 ^b
	Residual	841.584	52	16.184		
	Total	1063.709	54			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.907	5.425		4.960	.000
	X1.TOTAL	.259	.097	.332	2.662	.010
	X2.TOTAL	.277	.128	.271	2.172	.034

a. Dependent Variable: Y.TOTAL



Tabulasi Kuisioner

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

No	Komitmen Organisasi								Total
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	
1	3	4	4	4	5	4	3	4	31
2	5	5	4	5	4	5	5	5	38
3	4	5	3	4	5	4	5	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	3	5	4	3	5	3	3	30
6	4	4	3	4	3	4	4	4	29
7	4	3	4	5	5	5	5	5	36
8	4	5	4	3	4	3	3	3	29
9	4	5	4	5	4	4	4	5	35
10	5	3	4	5	5	4	5	4	35
11	5	5	3	3	3	3	3	5	30
12	4	5	5	5	5	5	5	5	39
13	5	5	5	3	4	4	5	4	35
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	2	3	3	4	5	4	5	29
16	5	4	3	4	5	3	3	3	30
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	3	4	5	3	3	4	5	4	31
19	2	3	4	4	5	4	3	4	29
20	5	3	4	4	4	4	5	4	33
21	4	5	4	3	3	3	3	3	28
22	4	4	4	3	4	4	5	3	31
23	5	5	5	3	3	5	4	4	32
24	5	3	3	3	3	3	5	4	29
25	4	3	3	3	3	3	5	3	27
26	4	5	5	4	3	3	3	4	31
27	4	3	5	3	3	3	3	4	28
28	4	5	3	3	3	4	4	3	29
29	4	5	4	5	4	3	5	3	33
30	5	4	4	4	4	4	4	5	34
31	4	3	5	3	3	5	3	5	31
32	3	5	3	3	5	3	5	3	30
33	3	4	3	4	3	5	3	3	28
34	5	3	5	3	3	4	5	4	32
35	3	5	3	3	3	3	3	3	26
36	5	3	5	3	5	3	5	5	34
37	5	5	5	5	5	5	5	3	38
38	4	4	4	3	4	5	3	4	31
39	3	4	3	4	3	2	4	3	26



40	5	3	5	3	5	3	5	3	32
41	5	5	3	5	4	4	4	4	34
42	5	5	4	4	5	3	4	5	34
43	4	5	4	4	4	3	3	3	30
44	4	4	4	4	3	2	3	4	28
45	4	5	3	5	3	3	3	3	28
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	5	4	3	4	4	4	4	32
48	4	3	3	3	3	3	3	4	25
49	5	5	4	4	5	4	4	4	35
50	3	3	3	3	3	5	3	3	26
51	5	5	3	5	3	3	3	3	30
52	4	4	4	3	5	3	5	3	31
53	4	4	3	5	5	5	5	5	36
54	4	4	3	4	4	4	3	4	31
55	3	5	5	4	3	3	3	3	29

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

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

No	Judul	Budaya Organisasi									Total
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	
1	3	3	3	3	3	4	5	4	3	31	
2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	37	
3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	42	
4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	29	
5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	34	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
7	3	4	3	2	4	5	4	3	4	32	
8	4	5	4	4	5	3	3	3	4	36	
9	5	4	4	4	4	4	3	5	3	35	
10	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	
12	5	3	5	4	5	4	4	4	3	37	
13	4	5	5	5	4	4	5	3	3	38	
14	4	5	4	5	3	3	3	3	3	33	
15	5	3	3	5	3	5	3	5	4	36	
16	3	3	3	4	5	4	5	4	5	36	
17	5	3	5	3	5	3	4	3	5	36	
18	4	4	3	5	3	5	3	5	3	35	
19	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37	
20	3	5	5	4	3	4	5	5	3	37	
21	3	5	5	5	5	5	3	5	3	39	
22	4	3	3	3	3	5	3	4	4	32	
23	4	4	5	4	5	3	2	4	4	35	
24	3	3	3	5	3	3	5	4	4	33	
25	4	5	3	5	3	3	3	3	3	32	
26	5	5	5	3	5	4	3	5	3	38	
27	4	4	4	3	3	4	5	4	3	34	
28	3	5	5	5	3	5	3	4	5	36	
29	3	5	3	3	3	5	3	3	3	31	
30	5	3	3	5	3	5	4	3	2	33	
31	4	3	4	3	4	4	5	4	4	36	
32	3	5	3	4	3	3	5	4	4	36	
33	5	3	5	3	3	5	3	3	4	34	
34	4	5	4	3	4	3	4	5	4	36	
35	5	3	2	3	3	3	3	2	3	27	
36	4	5	4	5	3	5	3	5	4	38	
37	3	3	3	3	3	3	4	4	4	32	
38	4	4	4	4	4	5	3	3	5	36	
39	4	5	4	3	3	3	3	3	4	32	

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

40	4	5	4	4	3	3	3	4	3	33
41	4	4	3	4	5	4	3	3	3	32
42	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	36
44	4	4	5	4	3	4	3	3	4	35
45	4	3	4	5	4	5	4	5	4	39
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
47	4	4	3	3	3	3	3	4	3	31
48	4	5	3	4	5	4	4	4	5	38
49	4	5	3	5	4	3	3	3	4	34
50	4	3	4	3	4	4	5	3	5	34
51	4	5	4	5	3	3	5	4	3	36
52	4	3	2	4	5	4	5	3	5	35
53	4	3	4	3	3	4	3	3	4	32
54	4	5	3	5	3	4	3	5	3	35
55	4	5	3	3	3	3	3	3	3	31

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

No	Kinerja Pegawai										Total
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	
1	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	35
2	5	3	5	2	3	4	3	5	4	3	37
3	3	4	3	2	4	2	4	3	5	3	33
4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	42
5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	39
6	3	5	4	2	3	5	3	4	2	3	34
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	40
9	4	5	3	5	2	5	4	2	5	3	38
10	4	3	5	2	4	3	5	3	5	3	37
11	3	4	5	2	4	4	2	5	3	4	36
12	4	2	3	5	3	5	3	5	4	2	36
13	4	5	3	2	4	2	2	4	4	4	34
14	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	32
15	4	3	2	4	4	2	3	5	3	3	33
16	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	41
17	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	41
18	3	5	4	4	3	5	4	2	4	4	38
19	3	4	4	5	4	3	2	4	5	3	37
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
21	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	42
22	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	35
23	4	4	3	5	3	2	4	5	4	3	37
24	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	39
25	3	5	3	4	3	5	3	5	5	5	41
26	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	39
27	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	34
28	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	35
29	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	34
31	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	37
32	3	3	3	5	5	3	4	4	2	4	36
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
36	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	46
37	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
38	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	41
39	5	4	5	4	5	5	3	5	3	3	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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

40	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	38
41	3	5	4	3	5	3	4	3	5	3	38
1	4	3	4	3	4	5	4	2	2	4	35
2	3	5	5	5	3	3	3	5	3	2	37
3	4	3	5	4	2	3	5	2	3	4	35
4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	45
5	4	3	5	3	5	3	3	5	3	3	37
6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
8	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	39
9	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	38
10	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	36
11	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	39
12	5	4	3	2	4	3	3	5	3	5	37
13	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	38
14	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	39



BIOGRAFI PENULIS

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Syarah, lahir di Pekanbaru pada 09 Agustus 1998.

Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Sjarifudin dan Ibu Endang Sri Wahyu. Penulis mengawali pendidikan di TK Pertiwi Provinsi Riau. Kemudian melanjutkan pendidikan ke SDN 002 Rintis Pekanbaru, SMPN 10 Pekanbaru, kemudian melanjutkan pendidikan ke MAN 6 Pekanbaru dan lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2017, penulis diterima melalui jalur SBMPTN di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada hari Jum'at 14 Juni 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan dinyatakan LULUS dengan judul Skripsi "**Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Senapelan Kota Pekanbaru**" dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.