

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERSADA PASIFIC
KOTA DUMAI**

SKRIPSI

OLEH:

AIDIL AZHARI**NIM: 11771101085**

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTASI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024 M/1445 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERSADA PASIFIC
KOTA DUMAI**

SKRIPSI

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

OLEH:

AIDIL AZHARI

NIM: 11771101085



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTASI EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2024 M/1445 H

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 : AIDIL AZHARI
NIM : 11771101085
PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XIV (EMPAT BELAS)
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GRAHA PERSADA PASIFIC KOTA DUMAI

DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING



Henni Indravani, SE, MM
NIP. 19700802 199803 2 003

MENGETAHUI,

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN



ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513200701 2 018

DEKAN




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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aidil Azhari
NIM : 11771101085
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai
Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

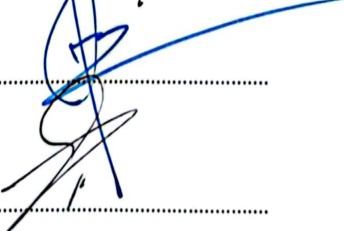
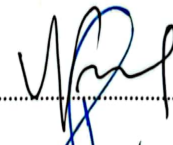
Tim Penguji

Ketua
Dr. Julina SE, M.Si
NIP. 19730722 199903 2 001

Penguji I
Nurlasera SE, M.Si
Nip. 19730601 200710 2 003

Penguji II
Desvi Emti, SE, M.Si
Nip. 19621231 198903 2 040

Sekretaris
Devi Deswimar, S.Sos, M.Si
Nip 130 411 027



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Aidil Azhari
NIM : 11771101085
Tempat/Tgl.Lahir : Dumai, 25 Januari 1999
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Graha Persada Pacific Kota Dumai.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti tedapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 14 Juni 2024
Yang Membuat Pernyataan



Aidil Azhari
NIM. 11771101085

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA PERSADA
PASIFIC KOTA DUMAI

Oleh:

AIDIL AZHARI
NIM: 11771101085

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 43 karyawan. Dengan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil peneltian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific. kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific. Dan variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GRAHA PERSADA PACIFIC

DUMAI

BY

AIDIL AZHARI
11771101085

The purpose of this research is to determine how organizational culture and leadership influence the performance of PT employees. Graha Persada Pacific. The sampling technique used in this research is saturated sampling which is included in nonprobability sampling. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. So the sample used was 43 employees. Data analysis in this research is quantitative using the multiple linear regression method and the data is analyzed using the SPSS program. Based on the results of this research, it shows that organizational culture has a partial effect on employee performance at PT. Graha Persada Pacific. Leadership partially influences employee performance at PT. Graha Persada Pacific. And the variables Organizational Culture and Leadership simultaneously influence employee performance at PT. Graha Persada Pacific.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Employee Performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim, Alhamdulillah, puji beserta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan dan kesehatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu Shalawat beserta salam juga dikirim kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam jahiliyah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) diperlukan suatu bentuk karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program Manajemen S.1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajinya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan menerima kritikan dan sumbangan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karna itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Henni Indrayani, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita-cita
6. Terima kasih kepada keluarga tercinta, Ayahanda Harun, Ibunda Saniah, Abang Setiawan Harsa, Kakak Witri dan Adek Ica yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga bisa menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Terima kasih kepada PT. Graha Persada Pasific Dumai Kota yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Teman Seperjuangan Rifki, Putra, Arif, Sahrul , Dandi dan teman - teman seperjuangan Manajemen C'17, dan MSDM C, terimakasih atas doa, waktu


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

dan pengalaman yang sudah kita lewati bersama, semoga persaudaraan kita akan terjalin selamanya.

9. Terima Kasih atas dukungan Dari Rekan kerja Naufal, Awan Biru , Lya , Alfinzi, Ceha , Okky, Jeni, Sarah, dan Owner Koh Fadli telah memberikan semangat untuk membuat penulis agar lebih giat menyelesaikan tanggung jawab nya.

10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for all doing this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for never quitting. I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga bantuan yang telah diberikan baik moril maupun materil mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan sebuah harapan bagi penulis

semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca semuanya. semoga karya sederhana ini bisa bermanfaat

Pekanbaru, Juni 2024

AIDIL AZHARI
NIM. 11771101085

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2. Kinerja	16
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.2 Penilaian Kerja	19
2.2.3 Indikator Kinerja	20
2.3. Budaya Organisasi	21
2.3.1. Karakteristik Budaya Organisasi	22
2.3.2. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi	23
2.3.3. Indikator Budaya Organisasi	24
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.	Kepemimpinan	25
2.4.1.	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	26
2.4.2.	Indikator Kepemimpinan	27
2.4.3.	Tipe Kepemimpinan.....	27
2.5.	Pengaruh antar Variabel	30
2.5.1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja	30
2.5.2	Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja.....	31
2.5.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja.....	31
2.6.	Pandangan Islam	31
2.6.1.	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan.....	31
2.6.2	Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam	32
2.6.3.	Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam.....	33
2.7.	Penelitian Terdahulu	34
2.8	Kerangka Penelitian	37
2.9	Konsep Operasional Variabel.....	38
2.10	Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN		41
3.1.	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	41
3.2.	Jenis Dan Sumber Data	41
3.2.1	Data Primer	41
3.2.2	Data Sekunder	41
3.3.	Populasi Dan Sampel Penelitian	42
3.3.1.	Populasi.....	42
3.3.2.	Sampel.....	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.	Skala Pengumpulan Data	43
3.6.	Teknik Analisis Data	43
3.7.	Uji Asumsi Klasik	44
3.8.	Analisis Linier Regresi Berganda.....	46
3.9.	Uji Hipotesis.....	46
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	49
4.2.	Visi dan Misi Perusahaan	51
4.3.	Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.4.	Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		58
5.1.	Identitas Responden	58
5.2.	Deskripsi Variabel	61
5.3.	Uji Kualitas Data	65
5.4.	Uji Asumsi Klasik	67
5.5.	Uji Hipotesis.....	71
BAB VI PENUTUP		76
KESIMPULAN DAN SARAN.....		76
6.1.	Kesimpulan.....	76
6.2.	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN.....		82

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

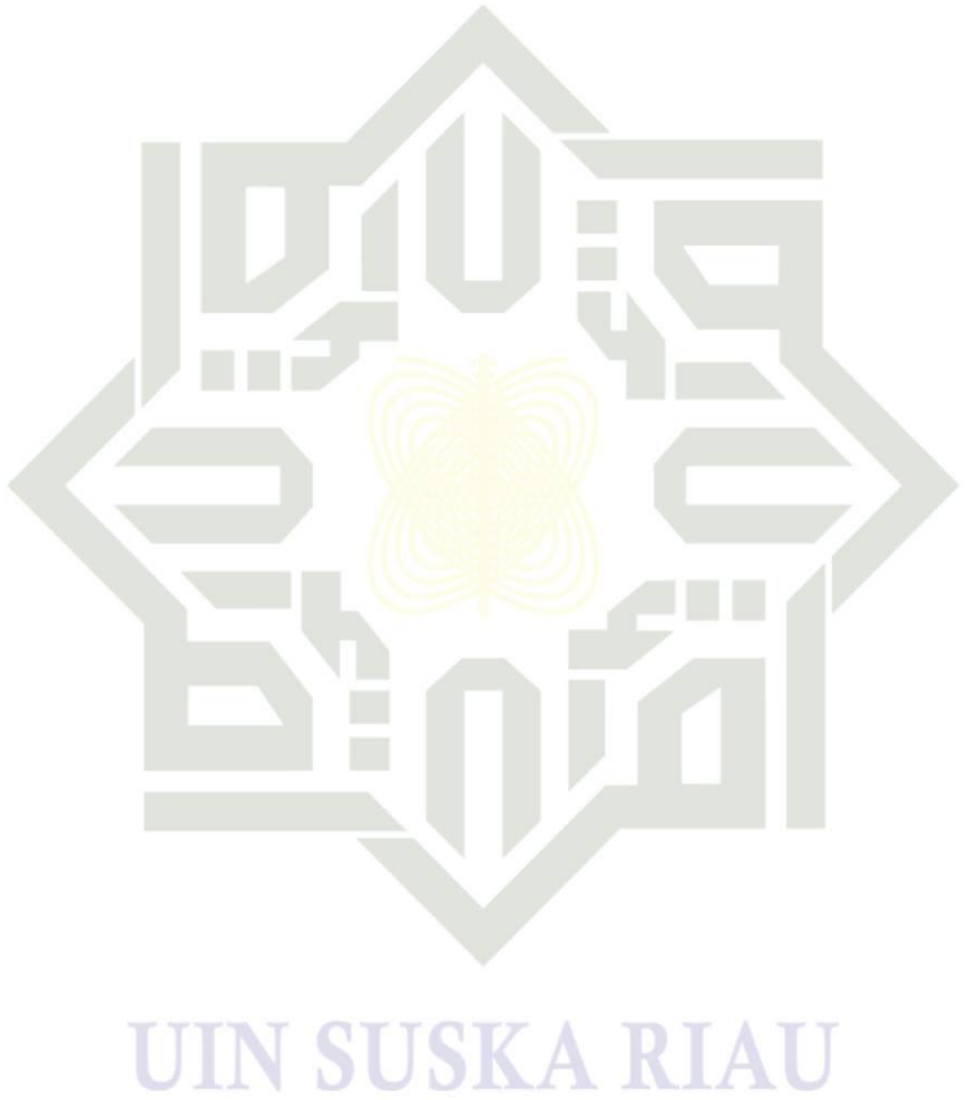
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Graha Persada Pasific 2023.....	4
Tabel 1.2 Produktivitas Kinerja Karyawan PT Graha Persada Pasific	5
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Karyawan PT Graha Persada Pasific	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel	40
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan	65
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	67
Tabel 5.8 Hasil Analisis Validitas	69
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 5.11 Hasil Multikolinieritas	71
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 5.13 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda	73
Tabel 5.14 Hasil Uji Persial	74
Tabel 5.15 Hasil Uji Simultan	75
Tabel 5.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat menyebabkan lingkungan usaha menjadi dinamis. Persaingan antar perusahaan mengakibatkan peluang usaha untuk survive menjadi kecil. Kunci keberhasilan memenangkan kompetisi antar pengusaha dan antar perusahaan ini terletak pada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi. Arti penting sumber daya manusia bermula dari satu realita bahwa individu yaitu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber dayanya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Kinerja merupakan keseluruhan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Sedermayanti, 2017) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Anwar Prabu (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Kinerja karyawan menurut Sabit et al (2012) dalam Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Dalam proses pekerjaan, suatu organisasi tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang bersangkutan, baik dalam melaksanakan tugas, hubungan antar pegawai maupun pegawai antar pimpinan. Budaya membedakan organisasi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat pegawai menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Peter. F Drucker dalam Tika (2006:4) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian di wariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait. Sedangkan Robbins (2006:87-89), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

PT. Graha Persada Pasific merupakan perusahaan Swasta yang bergerak di bidang jasa yang menjalankan ekspidisi bongkar muat kapal laut, serta mengurus dokumen – dokumen, barang – barang dengan bea cukai dan instansi pelabuhan laut. Serta mengantar dan menjemput barang-barang dari pelabuhan laut kepada pemilik atau pun dari pemilik ke pelabuhan laut. PT Graha Persada Pasific memiliki karyawan yang berjumlah 43 karyawan.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan pada PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Karyawan PT. Graha Persada Pasific 2023

NO	Bidang / Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Op Crane	10
2	Logistic	1
3	Mekanik	4
4	Security	4
5	Peng/perso	1
6	Stev/Chiep Tally	2
7	Pengurusan Izin	2
8	Operasional	4
9	Forment	2
10	Customer service	2
11	Administrasi	6
12	Akutansi	1
13	Keuangan	1
14	Penagihan	1
15	Cleaning service	2
	Jumlah	43

Sumber : PT. Graha Persada Pasific (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Graha Persada Pasific Dumai pada tahun 2023 sebanyak 43 orang, terdiri dari bidang Crane sebanyak 10 orang, Logistic 1 orang, mekanik 4 orang, security 4 orang, peng/perso 1 orang, stev / chiep tally 2 orang, pengurus izin 2 orang, operasional 4 orang, forment 2 orang, customer service 2, administrasi 6 orang, cleaning service 2 orang, Akuntansi 1 orang, keuangan 1 orang, dan penagihan 1 orang.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan pada 5 tahun terakhir di PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tinggi dan disinilah budaya Organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya Organisasi dapat memberikan motivasi yang sangat luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang.

Tabel 1.3
Data Absensi karyawan PT. Graha Persada Pasific 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari/Bulan	Izin	Sakit	Alfa	Terlambat (Orang)
Januari	43	31	2	1	5	23
Februari	43	28	4	4	10	10
Maret	43	31	4	2	11	14
April	43	30	4	7	12	7
Mei	43	31	2	1	10	18
Juni	43	30	1	1	7	21
Juli	43	31	2	1	6	22
Agustus	43	31	2	1	9	19
September	43	30	1	1	10	18
Oktober	43	31	2	1	7	21
November	43	30	10	2	13	5
Desember	43	31	8	3	15	5

Sumber : PT Graha Persada Pasific 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Graha Persada Pasific berjumlah 43 orang. Jumlah hari kerja karyawan merupakan jumlah hari disetiap bulannya. Adapun kategori absensi karyawan terdiri dari izin, sakit, alfa dan terlambat. Untuk kategori izin yang paling banyak berada pada bulan April yaitu 13 orang, November 10 orang dan Desember 8 orang. Untuk kategori sakit yang paling banyak berada pada bulan februari dan april, masing-masing 4 orang. Sedangkan untuk kategori alfa terbanyak berada

pada bulan Desember, yaitu 15 orang. Untuk kategori terlambat berada pada bulan Januari yaitu 23 orang.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Bapak Agung Sebagai Karyawan pada PT. Graha Persada Pasific bahwa tingkat absensi karyawan dalam dari tahun 2023 fluktuasi, hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi masih kurang optimal di terapkan. Karena masih ada karyawan yang tidak disiplin terhadap absensi serta masih ada karyawan yang tidak mengikuti prosedur perusahaan seperti tidak menggunakan seragam pada saat bekerja melainkan menggunakan pakaian bebas yang tidak sesuai prosedurnya, serta keterlambatan karyawan, yang tidak sesuai SOP sehingga hal ini menjadi permasalahan budaya organisasi dalam PT. Graha Persada Pasific sehingga hal ini menjadi salah satu faktor yang menurunkan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Dimana kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya, serta mampu memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang bekerja.

Ogbonna dan Harris (2000), menemukan gaya kepemimpinan yang tidak terkait langsung berhubungan dengan kinerja tetapi terkait secara tidak langsung. Tiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Sedangkan Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2006).

Berdasarkan Wawancara Dengan Bapak Agung Sebagai Karyawan Pada PT. Graha Persada Pasific Terdapat permasalahan pada kepemimpinan yang mana dapat dilihat dari pimpinan perusahaan masih kurangnya memberi teguran atau arahan sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, contohnya karyawan tidak memakai pakaian seragam yang telah ditentukan, karyawan sukanya keluar masuk disaat jam kerja, Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian terhadap keterkaitan antara Kepemimpinan dengan kinerja organisasi pernah dilakukan Elonkov, (2000), Carol S. Borrill, et al (2005), (2005), David A.Waldman et al, (2005), dan Emmanuel Ogbonna and Lioyd C.Harris, (2000) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan (Lawler dan Porter, 1969; Lock, 1970; Trovik dan Mc.Givern, 1997). Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001), mengemukakan bahwa pemahaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Selain itu budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Chen, 2004; Heather et.al, 2001). Berdasarkan hasil penelitian Yammarino et.al, 1993; Humphreys, 2002; Bass et.al, 2003, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya seorang dalam memimpin organisasi. Bass et.al (1993), budaya organisasi dan kepemimpinan telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Graha Persada Pasific, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Persada Pasific maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Persada Pasific adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh secara persial sterhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific.
2. Untuk mengetahui Kepemimpinan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Persada Pasific.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Persada Pasific adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya mencari permasalahan apa saja yang terjadi di sebuah perusahaan mengenai Budaya Organisasi , Kepemimpinan dan Kinerja.

1.5. Sistematika Penulisan

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

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

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

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

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

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

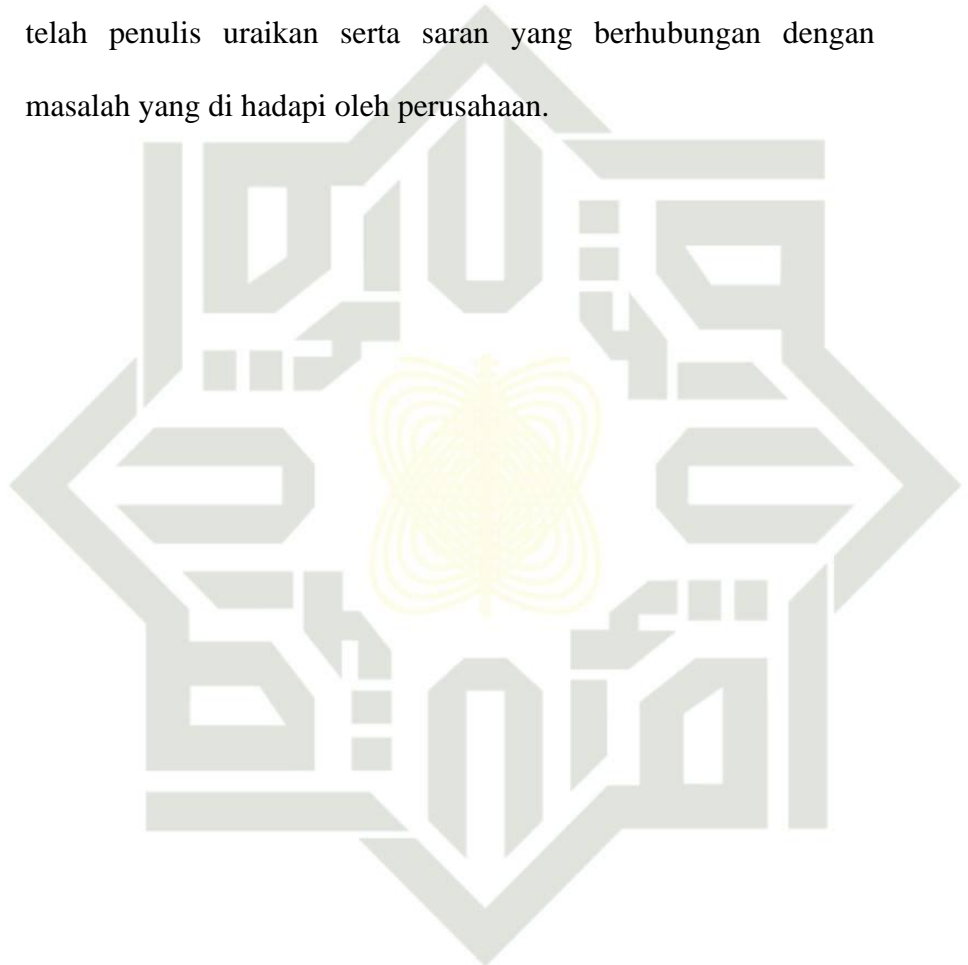
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI : PENUTUP

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



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam setiap perusahaan diperlukan dua hal penting yang tidak akan pernah lepas yaitu aspek sumber daya manusia dan non manusia untuk menjalankan sebuah tujuan dari perusahaan tersebut, faktor utama dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia sebagai pengelola dari keseluruhan aspek-aspek yang ada pada organisasi maka hal tersebut memerlukan proses manajemen yang baik dan benar agar mencapai tujuan bersama.

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Umar dalam Sunyoto (2013:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasibuan (2019:10) adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

Dari penjelasan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang mengarahkan dan

keseluruhan yang mengelola sistemnya serta untuk mencapai tujuan perusahaan, individu, karyawan bahkan masyarakat.

2.1.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017:21) Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1) Perencanaan

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

6) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja memfokuskan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi secara pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway dalam Sutrisno (2017:7) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.3. Kinerja

Sedarmayanti (2017:147) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. AA Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi.

2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam pencapaian tujuannya. Artinya jika suatu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
 - 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
 - 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
 - 8) Budaya organisasi, merupan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 - 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 - 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
 - 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
 - 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Widodo (2015:133) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan ini perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Rivai dalam Febriansyah (2016:398) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih dimasa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

2.2 Penilaian Kerja

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

Menurut Umam (2017:190) penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat

bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Kasmir (2016:208) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5) Biaya

Penganggaran dana dalam setiap pekerjaan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Pekerjaan yang melebihi dari anggaran maka akan terjadi pemborosan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3. Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007:56) mengemukakan budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, artefak, pola perilaku, adat istiadat, harapan, etos kerja, kode etik, dan sebagainya, yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Wardiah (2016:196) berpendapat budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Mulyadi (2015:96) berpendapat budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Sedangkan Umi, dkk (2015:02) mengatakan budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

2.3.1. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Perhatian terhadap detail. Se jauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Organisasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
- 6) Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi tersebut tidak mudah berubah karena pengaruh internal maupun pengaruh eksternal organisasi.

2.3.2. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi

Judge dalam Darajat (2015:11) budaya memiliki fungsi-fungsi

dalam organisasi diantaranya :

- 1) Identitas

Budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.

- 2) Pembentukan sikap & perilaku

Budaya bertindak sebagai mekanisme alasan yang masuk akal (*sense making*) serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

- 3) Stabilitas

Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial karena budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.

4) Batas

Budaya berperan sebagai penentu batas-batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan atau yang membuat unik suatu organisasi dan membedakannya dengan organisasi lainnya.

5) Komitmen

Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

2.3.3. Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2012:211), Indikator budaya organisasi dibagi menjadi :

- 1) Kepercayaan, organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan.
- 2) Norma, peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu.
- 3) Nilai-nilai, pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

- 4) Pola perilaku, bentuk perbuatan-perbuatan yang menghasilkan suatu kebiasaan.
- 5) Kebiasaan organisasi, suatu kegiatan yang selalu dilakukan dalam organisasi.
- 6) Etos kerja, sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disadari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.
- 7) Kode etik, adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2010:321), faktor –faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pola – pola yang dipandu oleh norma.
- 2) Nilai-nilai
- 3) Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

2.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu. Hal ini memberikan suatu perspektif bahwa seorang manajer dapat berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan mampu mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer (Afandi,2018:103).

Kemudian Rivai (2012: 53) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Menurut Fahmi (2021:15), kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau style tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.4.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Djarmiko (2015: 52) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepribadian, pengalamn, masa lalau, dan harapan pemimpin.
- 2) Harapan dan prilaku para atasan.
- 3) Karasteristik, harapan dan prilaku bawahannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Kebutuhan tugas.
- 5) Iklim dan kebijaksanaan organisasi.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

2.4.2. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189)”. diantaranya:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.
4. Kemampuan mendengar
Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.
5. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya

2.4.3. Tipe Kepemimpinan

(Irham Fahmi 2018: 91) dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang di peroleh ada banyak tipe pemimpin. Ada yang hanya

menyebutkan hanya ada yang tiga tipe pemimpin, dan ada yang menyebutkan lima tipe pemimpin

1) Tipe Otokratik

Kepemimpinan otokratik adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif, mempunyai sifat egois yang besar sehingga akan memutarbalikan kenyataan dan kebenaran sehingga sesuatu yang subyektif akan diinterpretasikan sebagai kenyataan dan atau sebaliknya. Tipe kepemimpinan ini segalanya akan diputuskan sendiri, serta punya anggapan bahwa bawahannya tidak mampu memutuskan sesuatu.

2) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai ciri menggabungkan antara ciri negatif dan positif, ciricirinya adalah :

a) Bersikap selalu melindungi.

Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

b) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.

c) Sering menonjolkan sikap paling mengetahui.

d) Melakukan pengawasan yang ketat.

3) Tipe Kharismatik

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia untuk mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. menurut max webber, pemimpin yang kharismatik biasanya dipandang sebagai orang yang mempunyai kemampuan atau kualitas supernatural dan mempunyai daya yang istimewa. Kemampuan ini tidak dimiliki oleh orang biasa karena kemampuan ini bersumber dari Illahi, dan berdasarkan hal ini seseorang kemudian dianggap sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin kharismatik mempunyai banyak cara untuk memperoleh simpati dari karyawannya yaitu dengan menggunakan pernyataan visi untuk menanamkan tujuan dan sasaran kepada karyawannya, kemudian mengkomunikasikan ekspektasi kinerja yang tinggi dan meyakini dengan meningkatkan rasa percaya diri bahwa bawahan bisa mencapainya, kemudian pemimpin memberikan contoh melalui kata-kata dan tindakan, serta memberikan teladan supaya ditiru para bawahannya.

4) Tipe Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaan dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil risiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5) Tipe Demokratik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitasnya.

2.5. Pengaruh antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja

Kasmir (2018:97) menyatakan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja, mengatakan bahwa ada hubungan yang erat diantara keduanya yaitu :

- 1) Budaya Organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomi jangka panjang
- 2) Budaya organisasi pada dasarnya merupakan “apa yang dirasakan, yakini , dan dijalani” oleh perusahaan. Artinya keberhasilan kinerja sangat di pengaruhi penerapan budaya organisasi didalamnya.
- 3) Budaya organisasi merupakan tujuan dari perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan didalamnya.

Jadi, ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perusahaan. Sutrisno (2010:162) budaya organisasi itu berpengaruh terhadap efektivitas perusahaan, karena dalam budaya organisasi ada keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan kejelasan misi. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja juga mempunyai hubungan yang erat, Chen dalam Puspitasari (2012) bahwa budaya organisasi diyakini dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempengaruhi sikap individu seperti komitmen, motivasi moral dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian kinerja yang baik juga sangat ditentukan oleh seorang pemimpin Sebuah organisasi bila memiliki seorang pemimpin yang handal akan lebih mampu mengantisipasi permasalahan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi sampai pada tujuannya. Karena itulah pemimpin menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Senada dengan pernyataan diatas Garry Yukl (2010) juga menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama..

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja

Kasmir (2016 : 189) mengatakan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan keadilan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

2.6. Pandangan Islam

2.6.1. Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Islam mendorong umatnya mencari rezeki yang berkah karena islam memerintahkan pemeluknya untuk berkerja dan memberikan bobot nilai atas perintah bekerja tersebut seperti dengan perintah sholat dan shodaqoh. Allah SWT menyatakan bahwa apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasannya. Bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

logisnya adalah pahala (balasan) akan kita terima. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena allah maha melihat segalanya. Yang biasa dijadikan rujukan kinerja ini adalah Surat At. Taubah 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.s At. Taubah 105)

Oleh sebab itu, islam mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di lakukan dari seseorang yang merupakan hasil dari ikhtiar yang di lakukan dengan ikhlas dan sabar, agar yang kita lakukan di ridhoi oleh allah swt. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan hasil kerj yang bagus dalam pandangan islam, maka kita harus berikhtiar dengan sungguh-sungguh dan melakukannya dengan ikhlas dan sabar.

2.6.2 Budaya Organisasi Menurut Pandangan Islam

Dalam Al-Quran telah diterangkan bahwa didunia ini terdiri dari berbagai macam budaya dan Allah memberikan isyarat agar kita melakukan interaksi dan memilih mana budaya terbaik dalam berorganisasi. Seperti firman-Nya dalam surat Al-Hujarat ayat 13.

اَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۗئِلَ لِتَعَارَفُوْا ۗ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ
اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ
خَبِيْرٌ

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Inti atau sumber inspirasi budaya organisasi Islam adalah Al-Quran dan sunah Rasulullah SAW yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Dalam islam organisasi merupakan suatu kebutuhan interaksi antar manusia dalam sebuah wadah untuk melakukan suatu tujuan yang sama.

Dan ayat Al-Qur'an surah Ar-Rum Ayat 22.

وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَالْوَالِدَاتُ إِذَا فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ

Artinya: "Dan di antara tanda-tanda kekuasaan-Nya ialah menciptakan langit dan bumi dan berlain-lainan bahasamu dan warna kulitmu. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang mengetahui"

2.6.3. Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam

Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Beberapa pedoman atau panduan telah digariskan untuk melahirkan kepemimpinan yang diridhoi Allah SWT, yang membawa kemaslahatan, menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat kelak.

Allah SWT telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan. Seperti dalam ayat Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Dan Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

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

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di muka bumi. Ingat komunitas malaikat pernah memprotes terhadap kekhalifahan manusia dimuka bumi.

Dalam hubungan nya dengan pekerjaan dalam organisasi seorang pemimpin hendaknya selalu memegang amanah yang di mandatkan pada dirinya dan jangan sekali-kali melupakan apa yang telah menjadi amanah tersebut.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil	Beda
1	Catur Windaryadi “Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (3), 2018”	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.	Terdapat pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
	Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa “Jurnal Ilmiah	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja	Perbedaan terletak pada variabel X ₃ dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil	Beda
	Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 45-54 ISSN 2623-2634”	Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang	pegawai berpengaruh negatif dan signifikan.	
	Putri Nilam Kencana “Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 1, September 2019	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education, Tangerang	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan One Robotics Education.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian
4	Ni Putu Pratiwi Irmayanthi, Ida Bagus Ketut Surya “E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1572-1593 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours & Travel Bali	Budaya organisasi dan Quality Of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours & Travel Bali	Perbedaan terletak pada variabel X_2, X_3 dan lokasi penelitian
	Deni Sulistiawan , Sukisno S. Riadi , dan Siti Maria “KINERJA Volume 14 (2)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sebulu II.	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Perbedaan terletak pada X_2 dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil	Beda
	2017, 61-69”		Puskesmas Sebulu II.	
	Surya Dharma Sudarman, Badia Perizade dan Marlina Widiyanti. “International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 8, August 2019 ISSN 2250-3153”	The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In Pt. Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang	Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional dan salah satu variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.	Perbedaan terletak pada variabel kepemimpinan transaksional dan lokasi penelitian
	Sulaefi “American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and	he Influence of Organizational Culture and Work Motivation toward Employee Performance at	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap	Perbedaan terletak pada X ₂ dan lokasi penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Nama (Tahun)	Judul	Hasil	Beda
Sciences (ASRJETS) (2019) Volume 53, No 1, pp 145 -163”	Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia	kinerja pegawai RS Lestari Raharja Magelang Indonesia.	
Moh. Yassir Araffat ; Hapzi Ali1 ; Moh. Indra Bangsawan ; Dewi Kusuma Diarti ; Arief Budiono. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding ISSN 2364- 5369 Volume 7, Issue 8 September, 2020 Pages: 758-767”	The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompus District	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kabupaten Dompus Angkutan	Perbedaan terletak pada X ₂ dan lokasi penelitian

3 Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Independent)

Budaya Organisasi (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

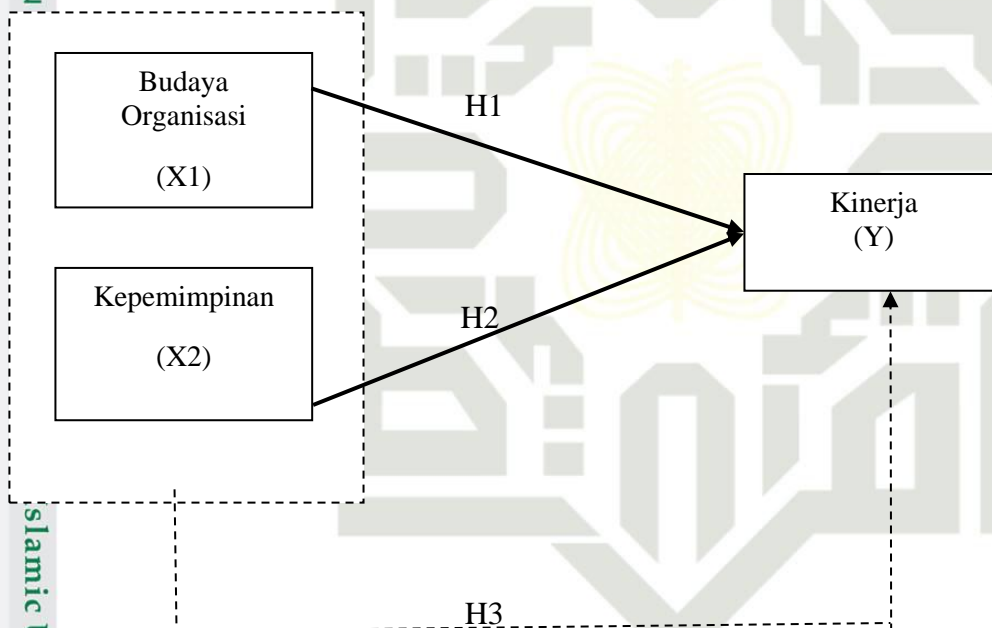
Kepemimpinan (X2)

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran



Sumber : Robbins (2015) dan Kasmir (2016)

4 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan tabel yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja (Y), serta variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), dan Kepemimpinan (X2).

TABEL 2.2
Konsep Operasioanl Variabel

No	Variable	Defenisi	Indikator	Skala
----	----------	----------	-----------	-------

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kinerja (Y)	Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi Sedarmayanti (2017:147).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerja sama antar karyawan 5. Biaya 6. Pengawasan Sedarmayanti (2017:147)	Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, artefak, pola perilaku, adat istiadat, harapan, etos kerja, kode etik, dan sebagainya, Wirawan(2007:56).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepercayaan 2. Norma 3. Nilai-nilai 4. Pola Prilaku 5. Kebiasaan Organisasi 6. Etos Kerja 7. Kode Etik Wirawan (2017:56).	Likert
Kepemimpinan (X2)	Menyatakan kepemimpinan adalah ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan Irham Fahmi (2018:1).	<p>A. Dimensi karakteristik kepemimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kematangan spiritual, sosial dan fisik 2. Menunjukkan keteladanan 3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif 4. Memiliki kejujuran 5. Mempunyai keterampilan berkomunikasi 	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

		B. Kepemimpinan efektif 1. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Mempunyai relasi 5. Cepat mengambil keputusan Irham Fahmi (2018:1).	
--	--	---	--

5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2002:67). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah :

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific

H2 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Kempemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang di butuhkan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian yang berlokasi Pada PT. Graha Persada Pasific yang beralamat JL. Sukajadi No. 79 Waktu penelitian di lakukan pada bulan Januari 2024

3.2. Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Sugiyono (2017 : 193) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Sugiyono (2017:193) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha diperusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

3.3. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

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

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Graha Persada Pasific. yaitu sebanyak 43 orang yang merupakan karyawan tetap.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006 : 57). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 43 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan :

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Strategi Pengembangan SDM, Budaya Organisasi dan Koordinasi pada PT. Graha Persada Pasific.

3.4.2 Angket (Kuisisioner)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

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

3.5. Skala Pengumpulan Data

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sugiyono (2014:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori di antaranya :

- 1) Sangat Setuju (SS) = Skor 5
- 2) Setuju (S) = Skor 4
- 3) Ragu-ragu (RR) = Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju = Skor 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Kualitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2012) dalam Muchlis (2015). Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dan responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item to Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2011).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Ghozali (2012) dalam Muchlis (2015) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari reliabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

3.6.3 Metode analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:147) berpendapat yang dimaksud dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi..

3.6.4 Metode Analisis Kuantitatif

Sugiyono (2018;13) mengatakan data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu.. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 22 for windows.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut Suliyanto (2011:69), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya..

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas (Suliyanto 2011:81). Tujuan multikolinearitas untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut : $VIF = \frac{1}{(1-R_j^2)}$. Dimana R_j^2 merupakan koefisien determinasi dari regresi variabel bebas. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinearitas.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model regresi yang tidak sama (konstan). Konsekuensi dari adanya gejala heteroskedastisitas adalah penaksiran yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel besar maupun kecil walaupun penaksiran diperoleh menggambarkan populasi dalam arit biasa. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji scatterplot (Suliyanto 2011 :95).. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.8. Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat (Suliyanto,2011:53). Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien Regresi
	X ₁	= Budaya Organisasi
	X ₂	= Kepemimpinan
	X ₃	= Kinerja Karyawan Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

3.9. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui kebenaran dari dugaan sementara. Menurut **Sugiyono (2018:63)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

3.9.1 Uji Simultan (Uji F)

Suliyanto (2011:5) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variable tergantungnya. Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable tergantung maka model persamaan regresi masuk dalam criteria cocok atau fit. Sebaliknya, jika terdapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengaruh secara simultan maka masuk dalam kategori tidak cocok atau non fit. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

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

Keterangan :

- F = F hitung
 R = Koefisien Determinasi
 k = Jumlah Variabel Penelitian
 n = Jumlah Sampel

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

- 1) H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $< 0,05$
- 2) H_o diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $> 0,05$

3.9.2 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = r \sqrt{n-2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$\sqrt{1 - r^2}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) H_a diterima apabila t (hitung) $>$ t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $<$ 0,05
- 2) H_o diterima apabila t (hitung) $<$ t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value $>$ 0,05

3.9.3 Uji Koefisien Derterminan R^2

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1995, karena semakin banyaknya permintaan jasa bongkar muat dan pengiriman barang dari luar dan dalam negeri di kota Dumai, maka didirikanlah perusahaan yang bergerak di bidang Ekspedisi Muatan Kapal Laut dan Bongkar Muat Pelabuhan yaitu PT.Graha Persada Pasific dan PT. Antarindo Wahana Cargo oleh Bapak M. Yusuf HS sebagai Founder dan Owner. Berbekal pengalaman dari Bapak M. Yusuf HS di bidang logistic, perusahaan ini berkembang dengan pesat hingga seperti sekarang ini. Menjadi perusahaan yang besar karena kepuasan Customer adalah Visi kami Sedangkan meningkatkan kinerja perusahaan melalui tenaga kerja yang terlatih dan peralatan yang lengkap agar selalu menjadi perusahaan yang terdepan adalah misi kami.

PT.Graha Persada Pasific adalah salah satu perusahaan logistic terlama di kota Dumai dan yang masih aktif hingga saat ini. Dengan pengalaman lebih dari 25 tahun, kami menjadi solusi bagi pengguna jasa logistic untuk melakukan pengiriman cargo kecil hingga over size, container, cargo curah dan pergudangan dengan pelayanan yang lebih baik dan terpercaya. Dengan tenaga kerja yang profesional serta peralatan yang lengkap menjadi pendukung untuk meningkatkan kualitas layanan kami.

PT.Graha Persada Pasific dalam hal pelayananan yang tepat waktu merupakan nilai tambah yang wajib diberikan kepada para pelanggannya. Hal 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.

termasuk juga dalam hal pelayanan bongkar muat di pelabuhan. Aktivitas pengiriman barang dalam peti kemas melalui transportasi laut tidak mungkin dipisahkan dengan aktivitas bongkar muat di pelabuhan. Dalam rangka melakukan pelayanan jasa bongkar muat di pelabuhan, PT.Graha Persada Pasific bersinergi dengan anak perusahaannya, yaitu PT. Antarindo Wahana Cargo. Dengan mengandalkan alat-alat bongkar muat peti kemas yang sesuai untuk menunjang produktifitas kinerja bongkar muat di pelabuhan, PT.Graha Persada Pasific dapat memberikan pelayanan yang efektif sehingga waktu untuk aktivitas bongkar muat dapat lebih efisien. Beberapa alat bongkar muat yang dimiliki oleh PT. Antarindo Wahana Cargo antara lain. Harbor Mobile Crane, Reachstacker, Side Loader, Forklift. Kesemua alat bongkar muat tersebut beserta dengan operator yang berpengalaman, siap sedia untuk melayani armada PT.Graha Persada Pasific ketika tiba di pelabuhan. Untuk meningkatkan nilai tambahnya, PT. Antarindo Wahana Cargo tidak hanya melayani kapal-kapal milik PT.Graha Persada Pasific semata, tapi juga melayani kapal-kapal asing milik perusahaan pelayaran lainnya.

PT.Graha Persada Pasific sangat menghargai waktu yang dimiliki oleh para pelanggannya. Oleh karena itu komitmen PT.Graha Persada Pasific dalam hal pelayanan yang tepat waktu merupakan nilai tambah yang wajib diberikan kepada para pelanggannya. Hal ini termasuk juga dalam hal pelayanan bongkar muat di pelabuhan. Aktivitas pengiriman barang dalam peti kemas melalui transportasi laut tidak mungkin dipisahkan dengan aktivitas bongkar muat di pelabuhan. Dalam rangka melakukan pelayanan jasa bongkar muat di pelabuhan, PT.Graha Persada Pasific bersinergi dengan anak perusahaannya, yaitu PT

Antarindo Wahana Cargo. Dengan mengandalkan alat-alat bongkar muat peti kemas yang sesuai untuk menunjang produktifitas kinerja bongkar muat di pelabuhan, PT.Graha Persada Pasific dapat memberikan pelayanan yang efektif sehingga waktu untuk aktivitas bongkar muat dapat lebih efisien. Beberapa alat bongkar muat yang dimiliki oleh PT. Antarindo Wahana Cargo antara lain. Harbor Mobile Crane, Reachstacker, Side Loader, Forklift. Kesemua alat bongkar muat tersebut beserta dengan operator yang berpengalaman, siap sedia untuk melayani armada PT.Graha Persada Pasific ketika tiba di pelabuhan. Untuk meningkatkan nilai tambahnya, PT. Antarindo Wahana Cargo tidak hanya melayani kapal-kapal milik PT.Graha Persada Pasific semata, tapi juga melayani kapal-kapal asing milik perusahaan pelayaran lainnya. Dengan menjunjung tinggi nilai keselamatan dan produktivitas yang tinggi PT.Graha Persada Pasific dan PT. Antarindo Wahana Cargo siap menangani muatan pelanggannya dengan efektif, karena kami sangat menghargai waktu anda.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi PT.Graha Persada Pasific adalah “Menjadi mitra yang handal dan terpercaya dalam pelayanan dan berpengalaman di bidangnya. Memberi manfaat kepada pelanggan dalam ketepatan, kemudahan dan kehandalan di bidang bongkat muatan kapal laut, sehingga dapat diandalkan didalam meningkatkan citra & keuntungan bagi perusahaan mitra kami”.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4.2.2 Misi Perusahaan

- 1) Menyediakan jasa pelayaran di Indonesia yang inovatif, kompetitif dan handal serta senantiasa memberikan pelayanan yang professional kepada pelanggan sehingga memberikan keuntungan yang maksimal kepada pemangku kepentingan (stakeholder).
- 2) Menjadi Perusahaan pendukung logistik Nasional berbasis jasa bongkar muat dan usaha kepelabuhan yang bermutu dan berdaya saing serta berorientasi dengan kepuasan pelanggan.
- 3) Melayani bongkar muat barang dengan cepat, efisien dan aman.
- 4) Memberikan pelayanan yang terbaik dengan mitra usaha.
- 5) Memberikan kontribusi yang optimal bagi pemegang saham, karyawan, serta lingkungan sekitar

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan diantara fungsi, bagian posisi maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, kewajiban dan tanggungjawab bagi masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan masing-masing anggota perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan dapat diartikan sebagai sebuar garis bertingkat (hirarki), yang berisi komponen-komponen penyusun perusahaan. Struktur organisasi tersebut akan menggambarkan dengan jelas kedudukan, fungsi, hak dan kewajiban dari masing-masing posisi yang ada dalam lingkup

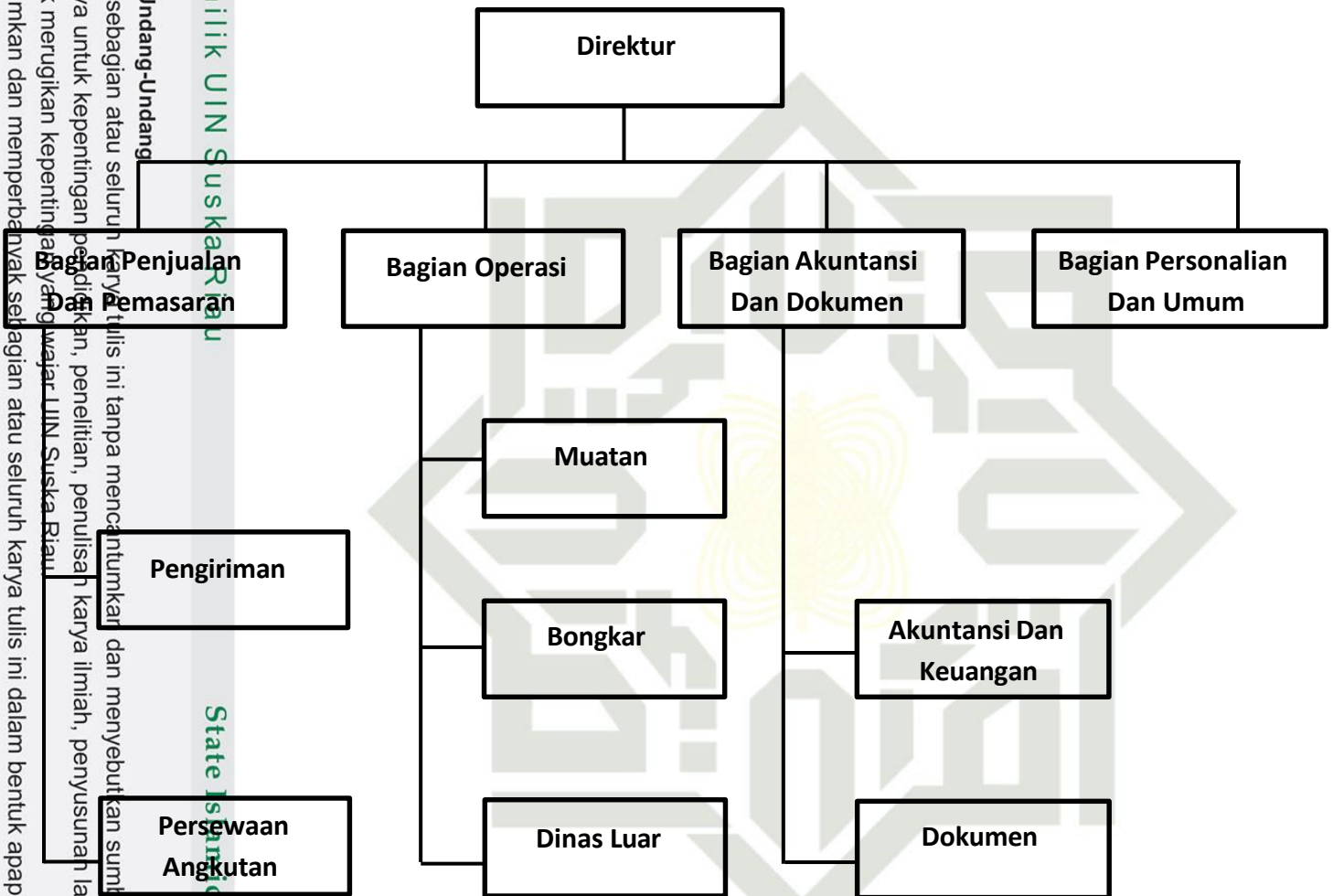
perusahaan tersebut. Hal ini bertujuan agar setiap komponen dalam perusahaan bias berfungsi secara optimal, dan roda perusahaan bias senantiasa bergerak secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan akan membentuk struktur organisasi yang berfungsi mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab setiap posisi pekerjaan dan alur hubungan antara posisi tersebut. Struktur organisasi akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan produk barang atau jasa. Di dalam struktur organisasi akan dijelaskan setiap tugas atau pekerjaan yang secara formal akan dibagi, dikelompokkan, dan dikordinasikan. Berikut adalah struktur dari PT.Graha Persada Pasific yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Graha Persada Pasific



Sumber: PT. Graha Persada Pasific, 2023

4.1. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab

Adapun Tugas dan tanggung jawab dari masing – masing bagian menurut struktur organisasi PT. Graha Persada Pasific Sebagai Berikut :

1. Direktur

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

Direktur merupakan pimpinan tertinggi dalam organisasi PT. Graha Persada Pasific. Direktur ini membawahi semua elemen – elemen dibawahnya,

Adapun tugasnya adalah:

- a. Bertanggung jawab atas kondisi perusahaan.
- b. Mengawasi seluruh kegiatan operasional secara umum.
- c. Mengkoordinasi semua kegiatan perusahaan, baik kegiatan dilapangan maupun kegiatan dikantor.
- d. Menentukan pengambilan keputusan dan kebijaksanaan operasi secara keseluruhan untuk mencapai tujuan perusahaan

2. Bagian Pemasaran

- a. Merencanakan dan melaksanakan strategi penjualan jasa.
- b. Membina dan menciptakan hubungan baik dengan para pelanggan dalam usahanya untuk memperoleh masukan-masukan sebagai acuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik.
- c. Mencari dan mendapatkan relasi serta peluang pasar yang luas.
- d. Menetapkan tarif dan kebijakan discount kepada para relasi atas persetujuan direktur.
- e. Bertanggung jawab atas pencapaian target penjualan jasa yang telah ditetapkan.

3. Bagian Operasi

- a. Membuat serta mengurus ijin-ijin keluar yang berhubungan dengan pengangkutan barang
- b. Mengawasi persiapan – persiapan pelaksanaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- pengiriman barang sesuai dengan prosedur
- c. Mengawasi pengiriman barang sesuai dengan prosedur
 - d. Bertanggung jawab atas kelancaran atau keamanan dan persiapan serta pelaksanaan pengiriman dan penerimaan barang.
 - e. Bertanggung jawab atas pengaturan pola administrasi operasi.
 - f. Memonitor jadwal kapal
 - g. Memonitor lapangan dan surat jalan
 - h. Memonitor kedatangan kapal sesuai dengan laporan muat dan dokumen pendukung (surat jalan dan lain-lain)
 - i. Membuat berita acara dan surat perintah kerja intern untuk pelaksanaan bongkar muat barang.
 - j. Bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat barang dan pengiriman barang.
 - k. Mengawasi pelaksanaan staffing (menaikkan barang) dan stripping (menurunkan barang).
 - l. Bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan muatan, serta kelancaran pemasukan dan pengeluaran barang dari atau ke gudang Pelabuhan

4. Bagian Akutansi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- a. Mengendalikan dan mengawasi arus kas masuk dan keluar.
- b. Mengawasi pelaksanaan tagihan ke customer
- c. Melakukan pembayaran sesuai dengan bukti transfer serta penyetoran uang tunai, cek, bilyet, giro atau bank
- d. Bertanggung jawab atas penggunaan dana sesuai dengan kebutuhan operasional.
- e. Bertanggung jawab atas laporan keuangan
- f. Bertanggung jawab atas pencatatan dan klasifikasi transaksi keuangan

5. Bagian Personalia

- a. Memimpin urusan umum dan personalia perusahaan
- b. Mengawasi koordinasi keberhasilan dan keamanan perusahaan
- c. Mengatur dan mengawasi hal-hal yang berhubungan dengan sekretariat dan investasi pemerintah
- d. Bertanggung Jawab atas masalah-masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 25.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel budaya organisasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 2.510 dengan probabilitas sebesar 0.013. nilai probabilitas $0.013 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.682. Dengan demikian, t-hitung ($2.510 > t\text{-tabel}$ (1.682)). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific.
2. Berdasarkan uji t untuk variabel kepemimpinan (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 5.812 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.682. dengan demikian t- hitung $5.812 > t\text{-tabel}$ (1.682). hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific.
3. Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa nilai F hitung 19.854 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Kepemimpinan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

4. berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Persada Pasific.

6.2.Saran

Dari hasil Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai untuk melakukan berbagai perbaikan dan saran. Perbaikan-perbaikan yang disarankan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sendiri diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat menjadi landasan perbandingan dalam melakukan penelitian. penulis menyarankan hendaknya menambah atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.
3. Bagi PT. Graha Persada Pasific Kota Dumai diharapkan agar lebih mengembangkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan kepemimpinan dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap karyawan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arilliani, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kabupaten demak). *Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini. *Analisa Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Kcu Jakarta Cikini*, 12(2004), 6–25.
- Desriana, N. (2021). pengaruh budaya organisasi, konflik kerja, dan kesejahteraan pegawai, terhadap kinerja pegawai pada badan pemeriksa keuangan republik indonesia perwakilan provinsi riau. In *UIN SUSKA RIAU*.
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Alfabeta Bandung.
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Ghozali, I. (2005). Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program smartPLS 3.0 ed. 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indirawati. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Indimatam Lines di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Makassar. In *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Indimatam Lines di Makassar*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/22892/>
- Joni, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 13–24. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2520>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Jusmin, A. (n.d.). *analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor adminitrasi perhubungan jayapura*. Universitas Yapis Papua, september 2016, 1–6.
- Kazep, A. H. (2020). pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.teguh karsa wana lestari di kecamatan bungaraya siak sri indrapura. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 1–9. <http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/11756>
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenanda Media Group. Jakarta
- Nelson, wayan supartha, subudi made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timur Leste. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(3), 645.
- Rahayu, P. T. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru). *Journal of Wind Engineering and Industrial Aerodynamics*, 1–4. <https://doi.org/10.1007/s11273-020-09706-3> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2017.09.008> <https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.117919> <https://doi.org/10.1016/j.coldregions.2020.103116> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004> <http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004>
- Rizal, Muhammad, dkk. (2022). pengaruh perencanaan dan pengembangan karier, kompetensi serta sistem informasi sdm terhadap peningkatan kinerja pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

di dinas pendidikan dan kebudayaan di kepulauan selayar. *Nobel Management Reviewagement*, 3(1), 39–51.

Rukmawati. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus di Balai Pelatihan Peternakan Kupang). In *Universitas Terbuka Jakarta*. <http://repository.ut.ac.id/6803/1/42261.pdf>

Sari, D. (2015). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt.puskopkar riau pekanbaru. *Jom Fekon*, 2, 1–14.

Sedarmayanti, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas. Cv Modai Maju. Bandung. Sopian, D., & Suwartika, W. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 11(2), 40–53. <https://doi.org/10.37151/jsma.v11i2.5>

Sugiyono. 2011 metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung

Sumarni, D. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang). *Universitas Negeri Semarang*, 111.

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1). (2018).

Wirawan. (2019). Budaya Kinerja Sumber Daya Manusia . Jakarta : Salemba Empat.

Yenny, Alfonsius, & Syawaluddin.. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kingkata Kharisma Artha. *Jurnal Bisnis Kolega (JBK)*, 5(2), 2621–8291. (2021)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

1. Jenis Kelamin :

- Laki-laki
 Perempuan

2. Usia :

- 19-25 tahun
 26-30 tahun
 31-35 tahun
 36-40 tahun

3. Masa Kerja :

- 1-5 tahun
 6-10 tahun
 11-15 tahun

4. Pendidikan terakhir :

- SMA/SMK
 Sarjana (S1)

A. Kinerja Karyawan (y)

NO	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang telah di tetapkan perusahaan					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditetapkan perusahaan					
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
	Saya mampu bekerja sama dengan tim					
	Saya mampu mengelola dana yang diberikan perusahaan dan menggunakannya secara efisien					
	Saya selalu melakukan check atau mengoreksi jika terjadi kesalahan didalam bekerja					
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan tanpa dalam pengawasan sekalipun					



B. Budaya Organisasi (X1)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya dan anggota organisasi lainnya saling memiliki rasa kepercayaan didalam perusahaan.					
2	Saya mentaati nilai norma atau peraturan yang berlaku dalam perusahaan					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya mengajak karyawan untuk membantu perencanaan perusahaan					
5	Saya selalu mengikuti kebiasaan organisasi seperti kegiatan jasmani dan rohani					
6	Saya mampu berfikir kritis dalam bekerja					
7	Saya selalu melakukan perilaku 3S (salam, senyum, sapa) yang telah ditetapkan perusahaan					

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

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

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

C. Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan mampu menganalisa situasi dari permasalahan yang di hadapi karyawan perusahaan					
2	Pimpinan mampu memberikan motivasi ke karyawan perusahaan					
3	Pimpinan mampu memberikan konsep kerja atau petunjuk untuk diberikan karyawan					
4	Pimpinan mampu memberikan program - program baru untuk mengembangkan karyawan					
5	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam memberi tugas untuk karyawan perusahaan					
6	Pimpinan mampu memiliki kreatifitas tinggi untuk selalu menciptakan hal - hal baru yang bersifat inovatif					
7	Pimpinan mampu memberikan hukuman / sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan tanpa membedakan jabatan					

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Lampiran 2 hasil data kuesioner

BUDAYA ORGANISASI (X1)

Hak Cipta Dilindungi
1. Diarang mengu
a. Pengutipan ha
b. Pengutipan ha
2. Diarang mengu
Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
N	43	43	43	43	43	43	43	43
Valid	43	43	43	43	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	3.91	3.49	4.09	3.86	4.02	3.56	27.21
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	28.00
Std. Deviation	.826	.811	.883	.868	.941	.938	.959	3.931
Variance	.682	.658	.780	.753	.885	.880	.919	15.455
Minimum	1	2	2	1	2	2	1	18
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	35
Sum	184	168	150	176	166	173	153	1170

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
STS	1	2.3	2.3	2.3
RR	4	9.3	9.3	11.6
S	19	44.2	44.2	55.8
SS	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
TS	1	2.3	2.3	2.3
RR	13	30.2	30.2	32.6
S	18	41.9	41.9	74.4
SS	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
TS	6	14.0	14.0	14.0
RR	15	34.9	34.9	48.8
S	17	39.5	39.5	88.4
SS	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

1. Diarang mengu
a. Pengutipan ha
b. Pengutipan ha
2. Diarang mengu
a tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
dikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.
a tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	RR	8	18.6	18.6	20.9
	S	19	44.2	44.2	65.1
	SS	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

lik

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	RR	10	23.3	23.3	32.6
	S	17	39.5	39.5	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

au

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	7.0	7.0	7.0
	RR	9	20.9	20.9	27.9
	S	15	34.9	34.9	62.8
	SS	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	5	11.6	11.6	14.0
	RR	12	27.9	27.9	41.9
	S	19	44.2	44.2	86.0
	SS	6	14.0	14.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



KEPEMIMPINAN (X2)

Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang menyalin, mendistribusikan, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
N	43	43	43	43	43	43	43	43
Mean	3.56	4.00	3.60	3.88	3.93	3.95	3.47	26.40
Median	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
Std. Deviation	1.221	.655	.821	.823	.910	.844	.882	3.171
Variance	1.491	.429	.673	.677	.828	.712	.779	10.054
Minimum	1	2	1	1	1	2	1	19
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	35
Sum	153	172	155	167	169	170	149	1135

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	4	9.3	9.3	9.3
TS	5	11.6	11.6	20.9
RR	6	14.0	14.0	34.9
S	19	44.2	44.2	79.1
SS	9	20.9	20.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.3	2.3	2.3
RR	6	14.0	14.0	16.3
S	28	65.1	65.1	81.4
SS	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.3	2.3	2.3
TS	2	4.7	4.7	7.0
RR	14	32.6	32.6	39.5
S	22	51.2	51.2	90.7
SS	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

©
P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	1	2.3	2.3	4.7
	RR	8	18.6	18.6	23.3
	S	25	58.1	58.1	81.4
	SS	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

UIN
P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	2	4.7	4.7	7.0
	RR	7	16.3	16.3	23.3
	S	22	51.2	51.2	74.4
	SS	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	9.3	9.3	9.3
	RR	4	9.3	9.3	18.6
	S	25	58.1	58.1	76.7
	SS	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

S
P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	TS	4	9.3	9.3	11.6
	RR	16	37.2	37.2	48.8
	S	18	41.9	41.9	90.7
	SS	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

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



KINERJA KARYAWAN (Y)

Hak Cipta Dilindungi
 1. Diarang mel
 a. Pengutipan
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 endidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.23	4.07	4.28	4.28	4.19	3.93
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.841	.684	.884	.797	.826	.664	.828
Variance		.707	.468	.781	.635	.682	.441	.685
Minimum		1	3	2	2	1	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5	5
Sum		182	182	175	184	184	180	169

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2.3	2.3	2.3
RR	5	11.6	11.6	14.0
S	19	44.2	44.2	58.1
SS	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	6	14.0	14.0	14.0
S	21	48.8	48.8	62.8
SS	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.3	2.3	2.3
RR	12	27.9	27.9	30.2
S	13	30.2	30.2	60.5
SS	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	





©
P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	RR	6	14.0	14.0	16.3
	S	16	37.2	37.2	53.5
	SS	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

K U
P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.3	2.3	2.3
	RR	4	9.3	9.3	11.6
	S	19	44.2	44.2	55.8
	SS	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	6	14.0	14.0	14.0
	S	23	53.5	53.5	67.4
	SS	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.3	2.3	2.3
	RR	13	30.2	30.2	32.6
	S	17	39.5	39.5	72.1
	SS	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

KARAKTERISTIK TANGGAPAN RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	35	81.4	81.4	81.4
	PEREMPUAN	8	18.6	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 TAHUN	17	39.5	39.5	39.5
	26-30 TAHUN	16	37.2	37.2	76.7
	31-35 TAHUN	6	14.0	14.0	90.7
	36-40 TAHUN	4	9.3	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	31	72.1	72.1	72.1
	6-10 TAHUN	9	20.9	20.9	93.0
	11-15 TAHUN	3	7.0	7.0	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	37.2	37.2	37.2
	S1	27	62.8	62.8	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



U VALIDITAS DAYA ORGANISASI (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-.067	-.061	.528**	.143	.268	-.051	.385*
	Sig. (2-tailed)		.670	.699	.000	.359	.082	.745	.011
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	-.067	1	.397**	-.055	.326*	.378*	.344*	.521**
	Sig. (2-tailed)	.670		.008	.726	.033	.012	.024	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	-.061	.397**	1	.188	.543**	.388*	.430**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.699	.008		.228	.000	.010	.004	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.528**	-.055	.188	1	.220	.377*	.079	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.726	.228		.155	.013	.614	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	.143	.326*	.543**	.220	1	.759**	.458**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.359	.033	.000	.155		.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	.268	.378*	.388*	.377*	.759**	1	.462**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.082	.012	.010	.013	.000		.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	-.051	.344*	.430**	.079	.458**	.462**	1	.638**
	Sig. (2-tailed)	.745	.024	.004	.614	.002	.002		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.385*	.521**	.663**	.525**	.800**	.838**	.638**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

U RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	7

ebutkan sumber:
enyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan satu masalah.



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

U-VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.209	.035	.280	.400**	.188	-.092	.649**
	Sig. (2-tailed)		.180	.822	.069	.008	.228	.557	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	.209	1	-.089	.309*	.240	.129	-.082	.424**
	Sig. (2-tailed)	.180		.572	.043	.121	.409	.599	.005
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	.035	-.089	1	.354*	-.070	-.096	.523**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.822	.572		.020	.657	.540	.000	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.280	.309*	.354*	1	.243	.266	.043	.675**
	Sig. (2-tailed)	.069	.043	.020		.116	.084	.782	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	.400**	.240	-.070	.243	1	.213	-.018	.587**
	Sig. (2-tailed)	.008	.121	.657	.116		.171	.909	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	.188	.129	-.096	.266	.213	1	-.162	.425**
	Sig. (2-tailed)	.228	.409	.540	.084	.171		.299	.004
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	-.092	-.082	.523**	.043	-.018	-.162	1	.324*
	Sig. (2-tailed)	.557	.599	.000	.782	.909	.299		.034
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.649**	.424**	.446**	.675**	.587**	.425**	.324*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.003	.000	.000	.004	.034	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

< apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 sumber:
 man laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

amic U
 an Syarif Kasim Riau

U-RELIABILITAS KEPEMIMPINAN (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	7



U-VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.276	.106	.292	.659**	.219	-.113	.585**
	Sig. (2-tailed)		.073	.499	.058	.000	.158	.471	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P2	Pearson Correlation	.276	1	.012	.271	.304*	.793**	.071	.594**
	Sig. (2-tailed)	.073		.940	.079	.048	.000	.649	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P3	Pearson Correlation	.106	.012	1	.344*	.103	.099	.332*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.499	.940		.024	.510	.527	.029	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P4	Pearson Correlation	.292	.271	.344*	1	.458**	.305*	.355*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.058	.079	.024		.002	.047	.019	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P5	Pearson Correlation	.659**	.304*	.103	.458**	1	.250	.273	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.048	.510	.002		.105	.077	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P6	Pearson Correlation	.219	.793**	.099	.305*	.250	1	.111	.606**
	Sig. (2-tailed)	.158	.000	.527	.047	.105		.479	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
P7	Pearson Correlation	-.113	.071	.332*	.355*	.273	.111	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.471	.649	.029	.019	.077	.479		.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.585**	.594**	.504**	.721**	.730**	.606**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

U-RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	7

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa me
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, p
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Susk
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36248285
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.065
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.809	3.565		2.471	.018		
	BUDAYA ORGANISASI	.051	.100	.060	.510	.613	.904	1.107
	KEPEMIMPINAN	.720	.124	.685	5.812	.000	.904	1.107

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.879	1.778		2.181	.135
	BUDAYA ORGANISASI	.067	.050	.210	1.353	.184
	KEPEMIMPINAN	-.142	.062	-.357	-2.291	.127

a. Dependent Variable: ABS_RES

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.809	3.565		2.471	.018
	BUDAYA ORGANISASI	.551	.100	.060	2.510	.013
	KEPEMIMPINAN	.720	.124	.685	5.812	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.809	3.565		2.471	.018
	BUDAYA ORGANISASI	.551	.100	.060	2.510	.013
	KEPEMIMPINAN	.720	.124	.685	5.812	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.701	2	116.350	19.854	.000 ^b
	Residual	234.416	40	5.860		
	Total	467.116	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.473	2.421

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

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