

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.

## SKRIPSI

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU

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



UIN SUSKA RIAU

Oleh:

**FITRIYATUL MAULIDA RAHMA**

**NIM : 12070123555**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2024 M/1446 H**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : FITRIYATUL MAULIDA RAHMA  
 NIM : 12070123555  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH DOSEN  
 PEMBIMBING**

**Dr. MULIA SOSIARY, SE., MM. Ak**  
**NIP. 19761217 200901 1 014**

**MENGETAHUI**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
 ILMU SOSIAL**

**KETUA PROGRAM STUDI  
 SI MANAJEMEN**



**Dr. Hi. MAHYARNI, SE., MM**  
**NIP. 197000826 199903 2 001**

**ASTUTIMEFLINDA, SE., MM**  
**NIP. 19720513 200701 2 018**

- 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 : Fitriyatul Maulida Rahma  
NIM : 12070123555  
Jurusan : S1 Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru  
Tanggal Ujian : 7 Oktober 2024

## Tim Penguji

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

Penguji I  
Sehani, SE, MM  
NIP. 19741211 200710 2 004

Penguji II  
Dr. Muhammad April, SH.,M.Hum  
NIP. 19860405 202321 1 018

Sekretaris  
Roza Linda, SE.,MM  
NIP. 19820114 202321 2 018

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



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fitriyatul Maulida Rahma  
 NIM : 2070123555  
 Tempat/Tgl. Lahir : Muara Panas, 16 Desember 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
Peraruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  
CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 24 Oktober 2024  
 Yang membuat pernyataan



NIM: 2070123555

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## ABSTRAK

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU

OLEH

**FITRIYATUL MAULIDA RAHMA**  
**12070123555**

CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor konsumen goods. penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang berjumlah 38 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran koesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode statistik Partial Least Square (Smart PLS 3). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru; (2) motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja**

#### 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.

**ABSTRACT**

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE  
AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU***

**BY**

**FITRIYATUL MAULIDA RAHMA  
12070123555**

*CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru is one of the companies engaged in the distribution of consumer goods. The author conducted this study to determine the influence of organizational culture on employee performance and to determine the influence of motivation on employee performance at CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru. The population and sample in this study were employees of CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru totaling 38 respondents using saturated sampling techniques. Data collection techniques by distributing questionnaires and interviews. Data analysis techniques using a quantitative descriptive approach with the Partial Least Square (Smart PLS 3) statistical method. The results of the study indicate that: (1) organizational culture has a significant influence on employee performance at CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru; (2) motivation has an insignificant influence on employee performance at CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.*

**Keywords: Organizational Culture, Motivation And Performance**



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatulla Wabarakatuh.*

Alhamdulillahrabbi'l'alamin dengan mengucap segala puji dan syukur kehadirat Allah subhanallahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wassallam yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat muslim di muka bumi ini.

Skripsi dengan judul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU". ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tersayang di dunia dan berjasa dalam hidup saya papa Dafinur, S.Pd dan mama Nelli yang telah berjuang sampai anakmu bisa ketahap skripsi dan meraih gelar sarjana S1, tanpa ridho dan doamu pa ma fitri bukanlah apa-apa pa ma terimakasih untuk semuanya.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak dan Ibu Wakil Dekan I, II, III, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Dr Mulia Sosiady SE, MM Ak selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.
8. Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku penasehat akademik yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Kepada seluruh pihak CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

11. Kakak tercinta Ns. Annisa Biiznillah Utami, Kep yang tidak pernah bosan senantiasa memberi dukungan, perhatian, kasih sayang, dan doa yang tiada hentinya. Terimakasih telah menjadi kakak terbaik bagi penulis.

12. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Anung Tri Wibowo S.E. Terimakasih telah mendengarkan keluh kesah penulis, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, memberikan dukungan, semangat, tenaga. Terimakasih telah menjadi bagian dalam perjalanan penyusunan skripsi saya hingga selesai.

13. Kepada sahabat cegil saya, terimakasih telah menghibur hari-hari tersulit dalam proses skripsi saya dan terimakasih telah memberikan semangat, dukungan, tenaga serta kesabaran menghadapi saya, terimakasih telah menjadi teman senang maupun susah, semoga kita menjadi sosok orang yang sukses.

14. Untuk diri saya Fitriyatul Maulida Rahma terimakasih telah kuat sampai detik ini, yang mampu mengendalikan diri dari tekanan luar, yang tidak menyerah sesulit apapun rintangan kuliah ataupun proses penyusunan skripsi, yang mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan yang ada. Terimakasih diriku semoga tetap rendah hati, ini baru awal dari permulaan hidup tetap semangat kamu pasti bisa.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini.

Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua

hak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, Oktober 2024

Penulis

FITRIYATUL MAULIDA RAHMA  
NIM. 12070123555

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penulisan .....	8
1.4 Kegunaan Penelitian .....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kinerja Karyawan.....	12
2.2.1 Pengertian kinerja karyawan .....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	13
2.2.4 Indikator Kinerja .....	13
2.3 Budaya Organisasi .....	14
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	14
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	15
2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	15
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	17
2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	17
2.4 Motivasi .....	19
2.4.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	20
2.4.3 Indikator Motivasi.....	21

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.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	22
2.5 Pandangan Islam Terhadap Variable Penelitian .....	22
2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja .....	22
2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi .....	23
2.5.3 Motivasi Dalam Pandangan Islam .....	24
2.6 Penelitian terdahulu .....	25
2.7 Variabel penelitian .....	28
2.8 Kerangka berpikir .....	29
2.9 Konsep Operasional .....	30
2.10 Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	33
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	33
3.2.1 Jenis Data .....	33
3.2.2 Sumber Data.....	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3.1 Kuisisioner/ Angket .....	34
3.3.2 Wawancara .....	35
3.4 Populasi Dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi .....	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Metode Analisis Data .....	36
3.6 Uji Kalitas Data .....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN</b>	
<b>LOKASI.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Perusahaan .....	40
4.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.2.1 Visi Perusahaan .....	41
4.2.2 Misi Perusahaan .....	41
4.3 Logo Perusahaan.....	41
4.5 Tugas Dan Tanggung Jawab.....	42

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>BAB V</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>53</b>
5.1	Karakteristik Responden.....	53
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
5.2.1	Budaya Organisasi (X1).....	55
5.2.2	Motivasi .....	56
5.2.3	Kinerja Karyawan ( Y ).....	57
5.3	Hasil Analisis Data .....	59
5.3.1	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	60
5.3.2	Pengujian Model Structural (Inner Model).....	67
5.3.3	Model Struktural Penelitian .....	68
5.4	Pembahasan .....	69
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>74</b>
6.1	Kesimpulan.....	74
6.2	Saran .....	74
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
	<b>LAMPIRAN 1.....</b>	<b>77</b>
	<b>LAMPIRAN 2.....</b>	<b>81</b>
	<b>LAMPIRAN 3.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2.2	Konsep Operasional .....	30
Tabel 5. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	53
Tabel 5. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir ..	54
Tabel 5. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja .....	54
Tabel 5. 4	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai budaya organisasi (X1)	55
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai motivasi (X2).....	57
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Mengenai kinerja karyawan ( Y ) ..	58
Tabel 5. 7	Uji Validitas Convergen (Convergent Validity).....	63
Tabel 5. 8	Convergent Validity Setelah Respresifikasi .....	64
Tabel 5. 9	Hasil Nilai Cross Loading.....	65
Tabel 5. 10	Nilai Average Varian Extracted (AVE).....	66
Tabel 5. 11	Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.....	66
Tabel 5. 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	68
Tabel 5. 13	Hasil Dari Struktural Penelitian.....	69

### 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	Gambar Kerangka Berpikir .....	29
Gambar 4.1	Logo Perusahaan .....	41
Gambar 4.2	Struktur Organisasi .....	41
Gambar 5. 1	Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) SEM PLS .....	60
Gambar 5. 2	Hasil Pengujian Outer Model .....	61
Gambar 5. 3	Diagram Jalur Telah Direspresifikasikan .....	64
Gambar 5. 4	Hasil Inner Model Penelitian.....	67

### 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

Suatu perusahaan yang baik perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat jasmani dan rohani serta memiliki keterampilan yang tinggi. Kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan saja terletak pada alat-alat canggih yang dipakai, melainkan juga manusia yang berada dibalik alat-alat dan sumber daya lainnya. Jadi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia tetap menjadi objek dan tujuan dari manajemen suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus bisa mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang ada supaya menjadi efektif, sehingga dapat dijadikan tenaga kerja yang terampil dan bermutu. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajemen memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bagus dan mampu bekerja secara efektif dan efisien, sudah menjadi tujuan umum bagian dari MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

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.





Untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam proses transformasi dilakukan aktifitas pengembangan yang berhubungan dengan peran utama manajer SDM yang baru antara lain: sebagai seorang bisnis, pembentuk perubahan, konsultan bagi organisasi atau mitra kerja, perumus dan pengimplementasi strategi, manajer bakat, minat dan kepemimpinan dan sebagai manajer asset dan pengendalian biaya. Menurut Kasmir (2016:88), mengatakan banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan adalah CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang bertempat di jalan pahlawan kerja, arengka 1, pekanbaru. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri dan di bidang distributor consumer goods .

Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang menunjukkan akuntabilitas perusahaan yang semakin meningkat. Kinerja yang dicapai oleh suatu perusahaan yang dapat dilihat melalui pencapaian target serta realisasi. Adapun target dan realisasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Tabel 1. 1 kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru Tahun 2018 - 2023**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1.	2018	30	2.000.000.000	1.734.482.000	86,7%
2.	2019	31	2.000.000.000	1.662.700.000	83,1%
3.	2020	33	2.000.000.000	1.851.559.000	92,5%
4.	2021	34	2.500.000.000	2.747.627.000	109,9%
5.	2022	38	3.300.000.000	3.384.952.000	102,5%
6	2023	38	3.300.000.000	3.327.840.000	100,8%

Sumber : CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

Tabel 1.1 terlihat jelas secara global kinerja CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dapat dilihat dari target dan realisasi produk permen, teh dan kopi. pada tahun 2018 tidak tercapai dengan persentase 86,7% dan 2019 dengan persentase 83,1% hingga 2020 target tidak tercapai dengan persentase 92,5% oleh karyawan, sedangkan pada tahun 2021 target tercapai dengan 109,9%, tahun 2022 dengan persentase 102,5% hingga 2023 target penjualan naik dengan persentase 100,9%, pada tahun 2018 – 2019 belum tercapai dikarenakan efek dari covid-19 sehingga membuat keterbatasan kinerja karyawan. Sementara 3 tahun belakang ini terjadi peningkatan kinerja dan pencapaian perusahaan yang melebihi target penjualan. Meningkatnya pendapatan ini di karenakan meningkatnya kinerja karyawan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staf-Isam University of Sitar Kasim Riau

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Kinerja karyawan sendiri saling berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang dianut bersama oleh para anggota yang menjadi pembeda dari organisasi-organisasi yang lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan hal yang sangat penting yang memungkinkan setiap tenaga kerjanya untuk bekerja secara optimal searah dengan harapan perusahaan. Karyawan yang tidak mengikuti budaya organisasi akan diberikan suatu teguran yang sifatnya akan membuat karyawan tersebut disiplin kembali karena dianggap melanggar mekanisme kerja perusahaan.

Adanya budaya organisasi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dibina dengan baik yang hasil akhirnya akan menciptakan perilaku yang baik dan akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi perilaku yang biasa diterima dan diperkuat juga harus mengembangkan komitmen para anggota organisasi. Dari hasil observasi yang telah saya lakukan pada tanggal 28 Januari 2024 pada CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru terdapat beberapa fenomena yang terjadi, yaitu:

- a. kreativitas, kreativitas didalam perusahaan ini dinilai cukup kurang di karenakan setiap karyawan mendapatkan sedikit fleksibilitas dalam jam



kerja yang mana berpengaruh terhadap pola pikir karyawan dalam menciptakan ide ide yang lebih inovatif, lalu kurangnya tempat bagi karyawan untuk menuangkan ide-ide terbaru sehingga perusahaan harus membangun budaya kreatif untuk mendorong karyawan menciptakan ide-ide yang unik dan menarik.

- b. Etika, etika di dalam perusahaan ini belum tercapai karena kurangnya rasa menghargai, tenggang rasa dan komunikasi yang kurang antar karyawan sehingga membuat karyawan jarang untuk komunikasi secara intens.
- c. kurangnya kerjasama yang erat antar karyawan seperti karyawan enggan membantu pekerjaan satu sama lain dan cenderung individualisme untuk setiap permasalahan yang ada yang menyebabkan seringnya terjadi kesalah pahaman dalam menyikapi suatu masalah.

Namun dengan seiring dengan berjalannya waktu CV. Bintang Rezeki Madistro melakukan inovasi baru yaitu, dimana CV ini melakukan peraturan dimana perusahaan membuat target mingguan yang harus dijual dimana setiap karyawan harus saling membantu untuk melakukan penjualan agar target yang di tentukan harus tercapai.

Dari Permasalahan di atas menyangkut permasalahan yang terjadi pada budaya organisasi, permasalahan tersebut merupakan permasalahan yang terjadi pada karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru sehingga mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan, budaya organisasi yang baik menciptakan suasana yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. selain budaya organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru, yaitu motivasi kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal. motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Pada variabel motivasi kerja terdapat permasalahan yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan manajer CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dimana terdapat kurangnya antusias karyawan dan tidak maksimalnya karyawan dalam mencapai target. Contohnya saja ketika ada suatu pekerjaan yang harus dilakukan, karyawan yang berada di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru kurang antusias dan hanya menjalankan tugas dengan seadanya. Kurangnya dukungan perhatian dan semangat dari pimpinan secara langsung dalam memberikan arahan tugas. Karena pada umumnya karyawan ingin di perhatikan dan membutuhkan arahan dari pimpinan supaya terhindar kesalahan dalam bekerja.

Dari hasil observasi dan penelitian pada skripsi ini menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru dan juga hasil penelitian variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

#### 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.

Adananya research gap tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian dari Jufrizen dan Rahmadhani (2020) dan Swastiani (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan dalam Setiawan,2018).

Adanya research gap tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian dari Rida,dkk (2020) dan Wulandari dan Bagia (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Bramasari,2008).

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 1.3 Tujuan Penulisan

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan bagi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.
2. Bagi Perusahaan penelitian ini diharapkan berguna bagi CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah budaya organisasi dan motivasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.



## 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.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, penulis membagi sistematika penulisan ini menjadi enam bab, dengan sistematikanya sebagai berikut ini:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam BAB I ini pendahuluan berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN TEORI**

Dalam BAB II ini mengemukakan teori yang melandasi pembahasan yang berhubungan dengan judul penelitian, yang terdiri dari: landasan teori, konsep operasional dan kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam BAB III ini menguraikan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang gambaran umum mengenai budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan hasil penelitian tentang budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.



## BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan mengenai inti-inti variabel, saran mengenai hasil serta daftar pustaka.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai sebagai pekerja.

Menurut Afandi (2018:1), mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2013:45) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) wajib diterapkan di organisasi besar maupun kecil untuk membuat organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada para pegawai atau karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

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



## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:83), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2016:7), menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018:120), Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai atau karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan atau organisasi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai atau karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

### 2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018:119), Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah dia bisa berkinerja sama atau lebih pada masa yang akan datang, sehingga pegawai atau karyawan organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

### 2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2018:76) menjelaskan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Terdapat empat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan 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.

3. Kehadiran. Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
4. Kemampuan kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan sendiri, mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih jadi membutuhkan kerja sama antar karyawan.

## 2.3 Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Edison (2016:233) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Munandar (2012) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing.

Sedarmayanti mengemukakan (2014:75) “Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

### 2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:53), bahwa fungsi budaya antara lain:

1. Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi
2. Sebagai faktor pengikat kebersamaan.
3. Sebagai faktor penggerak.
4. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan.
5. Sebagai warisan.
6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

### 2.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulakaso (2019:93) menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi yaitu:

Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

Perhatian pada hal hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan Presisi, analisis, dan perhatian pada hal hal detail.

Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen yang berfokus lebih pada hasil ketimbang proses yang dipakai untuk mencapai hasil tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Orientasi orang. Sejauh mana manajemen mempertimbangkan keputusan untuk efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim. Sejauh mana kegiatan kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut pendapat lain, David C. Thomas dan Kerr Inkson (dalam Wibowo, 2016), mengidentifikasi karakteristik budaya berdasarkan sifatnya sebagai berikut :

1. *Culture is shard*. Budaya adalah sesuatu yang dipunyai kelompok dan secara bersamaan umumnya tidak tersedia bagi orang luar kelompok.
2. *Culture is learned and is enduring*. Budaya tidak timbul dengan mendadak, tetapi dibangun secara sistematis sepanjang waktu.
3. *Culture is powerfull influence on behavior*. Terkadang sangat sulit bagi kita untuk meninggalkan budaya, walaupun ada keinginan untuk itu.
4. *Culture is systematic and organized*. Budaya merupakan sistem yang terorganisasi dari nilai-nilai, sikap, keyakinan, dan keberartian yang saling berhubungan dan dengan konteks lingkungan.
5. *Culture is largely invisible*. Apa yang kita lihat tentang budaya dinyatakan dalam bentuk living artifacts. Culture may be "tight" or "loose". Budaya

berbeda satu dengan yang lainnya bukan hanya pada masalah detailnya, tetapi juga dalam peresapannya

### 2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016:42 ) indikator-indikator budaya organisasi adalah:

1. Kesadaran diri, Anggota organisasi,dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan, Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
3. Kepribadian, Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Orientasi tim, Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### 2.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Meurut (Novziransyah, 2017:112) Budaya organisasi ialah sebuah pola yang dibentuk dan dikembangkan oleh kelompok tertentu berdasarkan opini-opini dasar sebagai tujuan supaya organisasi mampu dalam penanggulangan masalah yang muncul karena adanya adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





dijalankan cukup baik sehingga perlu disosialisasikan dan diimplementasikan pada anggota baru sebagai jalan yang sesuai untuk memahami, memikirkan dan merasakan dalam berinteraksi dengan sesama. Dalam hal ini, pengembangannya dapat dilangsungkan apabila organisasi tersebut memiliki budaya yang bersifat mendorong kinerja. Perilaku dan kinerja karyawan yang efektif dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kokoh (Wardani, Mukzam, dan Mayowan, 2016).

Membentuk organisasi yang mendorong kinerja, memahami pendekatan manajemen kinerja merupakan sebuah tahap dinamis dan memandang kedepan (Rosvita dan Setyowati, 2017). Jika suatu perusahaan dapat menyelaraskan pendekatan manajemen kinerja, maka perilaku karyawan dapat berubah. Fokus karyawan ada pada produktivitas dan strategi organisasi yang efisien, dengan hasil daya saing yang *continue* dalam menaikkan pendapatan, meminimalisir biaya, dan memperbaiki keuntungan. Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan sangatlah penting, hal ini dikarenakan apabila terjadi penurunan kinerja dari konteks individu maupun kelompok akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## 2.4 Motivasi

### 2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:58) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena teinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Thoha dalam Sinaga, dkk (2021:87) motivasi merupakan pendorong agar individu itu melaksanakan suatu keinginan untuk mencapai tujuannya. Motivasi ini yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung sikap manusia agar mau bekerja giat serta antusias dalam mencapai hasil yang optimal (Hartatik, dalam Sinaga dkk, 2021). Motivasi kerja yaitu dukungan terhadap serangkaian proses perilaku atau sikap seseorang pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Menurut Malayu s.p. hasibuan (2016:145), dikatakan bahwa jenis-jenis motivasi dapat dibagi menjadi dua macam, yakni positif dan negatif. Berikut penjelasan selengkapnya:

- a. Motivasi positif memiliki arti sebuah tekanan dengan hal positif kepada orang lain. Contohnya, seorang manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan sejumlah hadiah bagi yang memiliki prestasi cukup baik. Dengan adanya insentif positif ini akan lebih memberikan semangat serta meningkatkan produktifitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic university of Sultan Syarif Kasim Riau

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

- b. Motivasi negatif ancaman dari seseorang agar target menjadi patuh dan taat kepadanya disiplin. Contohnya, seorang manajer memotivasi bawahannya dengan sering menerapkan hukuman atau sanksi untuk pekerja yang kurang baik tingkat produktifitasnya serta prestasinya rendah. Namun, dengan adanya insentif negatif ini dapat menyebabkan semangat karyawan menurun karena ketakutan.

### 2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sihotang dalam Sari dan Realize (2020:112), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor internal (keinginan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh pengakuan, dan memperoleh penghargaan).
2. Faktor eksternal (kondisi dari lingkungan kerja dan kempensasi yang sesuai).
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja (Priansa, 2018) yaitu:
  4. Keluarga dan kebudayaan (lingkungan sosial seperti: orangtua dan teman).
  5. Konsep diri, yaitu tentang kepercayaan karyawan terhadap dirinya tentang kemampuan dalam melakukan sesuatu.
  6. Jenis kelamin, banyak wanita yang belajar tidak maksimal karena lingkungan kerjanya banyak pria.
  7. Pengakuan dan prestasi, yaitu karyawan merasa di pedulikan dan diperhatikan oleh rekan kerja pimpinan maupun lingkungan kerjanya.
  8. Cita-cita atau aspirasi, yaitu suatu target yang telah ditetapkan.
  9. Kemampuan dalam belajar, mengenai ingatan, daya fikir, pengamatan.

## 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.

10. Kondisi karyawan, yaitu kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan.
11. Kondisi Lingkungan, yaitu unsur yang dari luar diri karyawan seperti lingkungan organisasi tempat bekerja, lingkungan keluarganya, lingkungan masyarakat.
12. Unsur dinamis dalam pekerjaan, unsur yang terdapat pada proses pekerjaan yang tidak stabil. Seperti emosional karyawan, semangat belajar.
13. Usaha pimpinan dalam memotivasi karyawan, yaitu cara pemimpin untuk memotivasi para karyawannya.

### 2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010:78) sebagai indikator motivasi adalah :

1. Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

Semangat kerja Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi

Inisiatif dan kreatifitas Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan tanpa ada dorongan dari orang lain. Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan



membuat kombinasi-kombinasi baru sehingga dapat menemukan suatu hal yang baru.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Rasa tanggung jawab Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

#### 2.4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi adalah salah satu faktor penggerak didalam sebuah organisasi. Motivasi juga merupakan suatu alasan seorang bawahan mau bekerja keras maupun bekerja cerdas untuk mencapai hasil yang didapat. Menurut (Sinambela, 2017:102) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### 2.5 Pandangan Islam Terhadap Variable Penelitian

#### 2.5.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

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.



Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ مَمَّادَرَجَتْ عَمَلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Ayat tersebut menyatakan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

### 2.5.2 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Di dalam Islam Budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Al-Qur'an dan Al-hadits). Pengorganisasian atau *organizing* secara alamiah merupakan fase kedua (setelah *planning*). Di samping secara faktual, dalam tataran syariah dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta organizing tersebut secara *logical ataupun factual* berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi organizing (*sekalipun terdapat planning yang komprehensif*) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan. Hal tersebut dapat diambil dari nash Al-Quran ataupun ketauldanan Rasulullah Saw dalam berperilaku.

Secara nash, Allah swt berfirman dalam Al Qur'an surat ash-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَّرصُوصَةٌ

*Artinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.*

Jadi, dari ayat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan. Dan, realitasnya benar adanya tanpa organisasi maka apapun tidak akan berjalan, bahkan justru kegagalan.

### 2.5.3 Motivasi Dalam Pandangan Islam

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu. Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh tenaga kerja di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja terbaik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik ditentukan oleh 3 faktor, yakni motivasi, yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan; kemampuan, berupa kapabilitas dari tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk melakukan pekerjaan; dan lingkungan pekerjaan, meliputi: sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sehubungan dengan kebutuhan hidup manusia, hal ini dapat ditinjau dari satu aspek betapa Maha Pengasih dan Pemurahnya Tuhan yang telah menyediakan sarana hidup dan kehidupan manusia sedemikian luasnya,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

dapatlah kita kutip rangkuman Firman Allah dalam Surat Al-Mulk-15:

لَكُمْ الْأَرْضَ لَأَذَلُّوْا فَاْمَشُوْا فِيْ مَنَا كِبَهَا مَنَاوَكُلُوْا رَزَقَةً وَّالِيْهِ النُّشُوْرُ  
هُوَ الَّذِيْ جَعَلَ

Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S. Al-Mulk:15)

## 2.6 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

NO	Peneliti/judul	Publikasi	Variabel penelitian	Hasil penelitian
1.	Ady Andardinata, Andi Rifqah Purnama Alam, Try Yuyun Handayani (2022)Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Codeshop Makassar	Jurnal Edueco Volume 5 Nomor 2 Desember Tahun 2022	Variabel independen: 1.budaya organisasi 2.motivasi Variabel dependen: 3.kinerja karyawan	disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan..
2	Sandhi Fialy Harahap, Syati Manaharawan Siregar, Robby Tanizar Abdillah Reza (2022) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Dua Putra Mandiri Medan	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410   P-ISSN : 4321-1234 DOI : XXX	Variabel independen: 1.motivasi 2.disiplin Variabel dependen: 1.kinerja karyawan	menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi dengan variabel kinerja di CV Dua Putra mandiri, dan ada pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial antara variabel disiplin dengan variabel kinerja di CV Dua Putra Mandiri. Ada berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa Dan Ibnu Husni Fuadi (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 6, No. 4 April 2021	Variabel independen: 1.budaya organisasi  Variabel dependen 1.kinerja karyawan	CV Dua Putra Mandiri.  Hasil dari Analisis deskriptif mendapatkan kesimpulan bahwa seluruh indikator Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang digunakan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat keeratan hubungan 39.5% dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan.
4	Adriana Febelastika Sitompul ,Aldwin Surya ,Anton A. P Sinaga (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan	Jurnal Darma Agung Volume 29, Nomor 2, Agustus 2021 ; 155–154	Variabel independen: 1.budaya organisasi 2.disiplin kerja 3.motivasi  Variabel dependen: 1.kinerja karyawan	Berdasarkan Uji-t variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan, begitu juga variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch

## 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.

				Pangkalan Brandan
5	<p>Titi Laras, Fathonah Eka Susanti (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta)</p>	JPSB Vol. 9 No. 1, 2021	<p>Variabel i Variabel independen:</p> <p>1.budaya organisasi 2.motivasi kerja 3.kepuasan kerja</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>1.kinerja karyawan</p>	<p>Secara simultan Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kartika Group kabupaten Kulonprogo Daerah aistimewa Yogyakarta. Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Kartika Group Kabupaten Kulonprogo Daerah aistimewa Yogyakarta.</p>
6	<p>Werni Sarumaha (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane) Vol. 1, No. 1, Mei (2022),Ipage 28-36</p>	<p>Variabel independen:</p> <p>1.budaya organisasi 2.kompetensi</p> <p>Variabel dependen:</p> <p>1.kinerja karyawan</p>	<p>Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.</p>
	<p>Nyamin sucipto,rusdianan rauf,eko prasetyo (2019)</p> <p>Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Ansika Jitama Teknik</p>	<p>Jurnal mirai manajemen  Volume 4 no.1 2019</p>	<p>Variable dependen:</p> <p>1.Budaya organisasi</p> <p>Variable dependen :</p> <p>1.Kinerja karyawan</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik Makassar Sulawesi Selatan,</p>

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.

<p>8 Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Muhammad Dede Septiadi, Luis Marnisah, Susi Handayani ( 2020) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang</p>	<p>Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &amp; SDM p-ISSN 0000-0000, e-ISSN: 0000-0000 Vol. 1, No. 1, September 2020</p>	<p>Variabel independen : 1.motivasi Variable dependen : 1.kinerja</p>	<p>Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>6 Ska Riau</p>	<p>Silvia Janerista Ompusunggu, Jontro Simanjuntak ( 2020 )Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Amtek Engineering Batam</p>	<p>jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020 e-ISSN:2598:8107 p-ISSN: 2620-9500</p>	<p>Variabel independen : 1.budaya organisasi 2.motivasi Variabel dependen : 1.kinerja</p>	<p>kesimpulan dari hasil riset pada PT Amtek Engineering Batam ini yaitu budaya organisasi serta motivasi kerja ialah aspek yang sangat mempengaruhi secara efisien terhadap kinerja karyawan PT Amtek Engineering Batam.</p>
<p>10 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Hery Winoto Tj (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Gcm)</p>	<p>Ejurnal bina wakya volume. 14 no. 9 april 2020</p>	<p>Variabel independen : 1.budaya organisasi 2. motivasi Variabel dependen : 1.kinerja.</p>	<p>Berdasarkan kepada hasil uji hipotesis variabel budaya organisasi dan motivasi kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT GCM</p>

## 2.7 Variabel penelitian

Adapun variabel penelitian yang diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

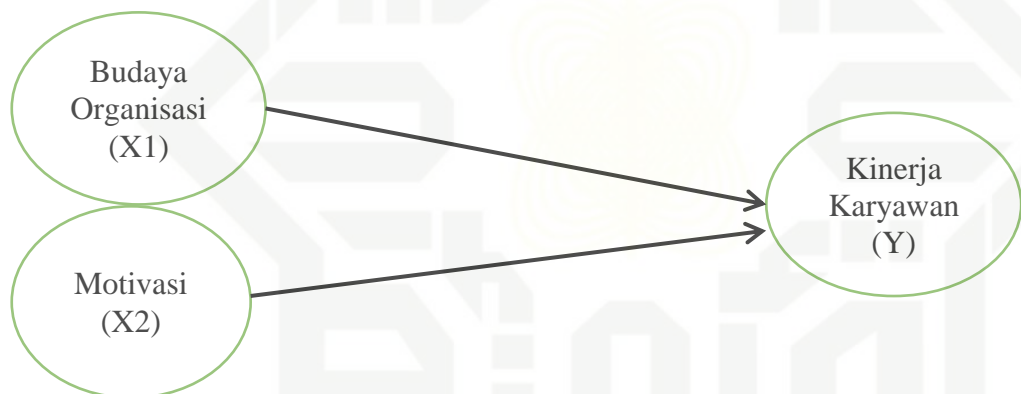
- a. Variabel (Y)
  - 1) Kinerja karyawan (Y)
- b. Variabel (X)

- 1) Budaya organisasi (X1)
- 2) Motivasi (X2)

## 2.8 Kerangka berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan variabel independennya yaitu budaya organisasi dan motivasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat digambar dibawah ini.

**Gambar 2.1 kerangka berpikir**



Sumber : Dikembangkan dari telaah literature,2024

Keterangan :

Variabel Eksogen :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi

Variabel Endogen :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

## 2.9 Konsep Operasional

Konsep operasional merupakan unsur penelitian yang memberikan cara mengukur suatu variabel, sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui indikator sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut. Adapun yang menjadi indikator pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Konsep Operasional**

No	Konsep Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. <b>Menurut Afandi (2018:83)</b>	1.Kualitas 2. Ketepatan waktu. 3.Kehadiran. 4.Kemampuan kerjasama. <b>Menurut Wilson Bangun (2018:76)</b>	Likert
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas	1.Kesadaran diri anggota organisasi 2.Keagresifan 3.Kepribadian 4.Orientasi tim <b>Menurut Edison (2016:42 )</b>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

		kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. <b>Menurut Edison (2016:233)</b>		
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena teinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguhsungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. <b>Menurut Afandi (2018:23)</b>	1.Dorongan mencapai tujuan. 2. Semangat Kerja. 3.Inisiatif dan kreatifitas. 4.Rasa tanggung jawab <b>Menurut Syahyuti (2010:78)</b>	Likert

### 2.10 Hipotesis

Hipotesis ialah sebuah prediksi awal atas perumusan masalah yang diajukan dalam studi, di mana pertanyaan tersebut sudah dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Prediksi ini bersifat sementara karena dilandaskan pada teori yang relevan, belum dipastikan melalui bukti empiris yang didapat dari pengumpulan data. Demikian ini, hipotesis pun dianggap sebagai jawaban teoritis atas pertanyaan studi, bukan hasil yang berdasarkan pada fakta empiris (Sugiyono, 2015). Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang



#### 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.

masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

*H1*: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

Meurut (Novziransyah, 2017:65) Budaya organisasi ialah sebuah pola yang dibentuk dan dikembangkan oleh kelompok tertentu berdasarkan opini-opini dasar sebagai tujuan supaya organisasi mampu dalam penanggulangan masalah yang muncul karena adanya adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah dijalankan cukup baik sehingga perlu disosialisasikan dan diimplementasikan pada anggota baru sebagai jalan yang sesuai untuk memahami, memikirkan dan merasakan dalam berinteraksi dengan sesama. Dalam hal ini, pengembangannya dapat dilangsungkan apabila organisasi tersebut memiliki budaya yang bersifat mendorong kinerja. Perilaku dan kinerja karyawan yang efektif dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kokoh (Wardani, Mukzam, dan Mayowan, 2016).

*H2*: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru

Motivasi adalah salah satu faktor penggerak didalam sebuah organisasi. Motivasi juga merupakan suatu alasan seorang bawahan mau bekerja keras maupun bekerja cerdas untuk mencapai hasil yang didapat. Menurut (Sinambela, 2017:102) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh penulis adalah CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang beralamat di jalan pahlawan kerja, arengka1, pekanbaru. Waktu penelitian pada bulan April sampai juni 2024.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang terstruktur dan sistematis yang data penelitiannya berupa angka-angka serta analisis datanya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode kuisoner, dengan metode kuisoner peneliti dapat memperoleh data secara terperinci karena pertanyaan dilakukan secara jelas dan peneliti dapat mengontrol pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga jawaban dapat dihasilkan dengan jelas.

##### 3.2.2 Sumber Data

###### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer didapatkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan yang ada pada CV. Bintang



Rezeki Madistro Pekanbaru. data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019:193) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder adalah data yang sudah jadi atau data yang sudah ada sebagai hasil penelitian orang lain, namun perlu dianalisis kembali sebagai pelengkap terhadap data primer atau objek yang diteliti. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

## 3.3 Teknik Pengumpulan Data

### 3.3.1 Kuisisioner/ Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden Sugiyono (2019:199). Dalam angket terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan yang sudah ditentukan oleh peneliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Statistik Islam di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3.3.2 Wawancara

Menurut Tersiana (2018:47), wawancara merupakan suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

## 3.4 Populasi Dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019 :24). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yang secara keseluruhan berjumlah 38 orang.

### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2019: 24). Pada penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 38 orang, jadi sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:24) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi

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

sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Bintang Rezeki Pekanbaru berjumlah 38 orang.

### 3.5 Metode Analisis Data

Penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dalam menganalisis data yang diperoleh, yang mana deskriptif kuantitatif adalah metode yang fokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data numerik untuk menyajikan karakteristik atau pola tertentu dalam suatu populasi atau sampel. Pengukuran variabel dilakukan dengan mengumpulkan jawaban atau tanggapan dari responden yang terdapat dalam kuesioner. Jawaban yang diberikan oleh responden bersifat deskriptif, namun pernyataan tersebut diberi nilai agar bersifat kuantitatif sehingga akan mudah untuk diukur. Pengukuran nilai untuk semua pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Berikut bobot dari setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner :

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

### 3.6 Uji Kalitas Data

*Structural Equation Model* (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Model* (SEM) dikelompokkan menjadi dua

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang powerfull yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS (*Partial Least Square*) adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval, dan rasio). PLS (*Partial Least Square*) menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS (*Partial Least Square*). Selain itu PLS (*Partial Least Square*) tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS (*Partial Least Square*) digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

Dalam PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikator. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai dari beberapa korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan

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



besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut chin yang dikutip oleh imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup.

- b. *Diskriminant validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracte* (AVE).
- c. *Composite Reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view laten variabel coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. *Cronbach's alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



## 2. Analisa *Inner* model

Analisa *inner* model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substansive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substansive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-Square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian *inner* model dengan PLS (*partial least square*) dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai pada R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif.. selain melihat nilai R-square, pada model PLS (*partial least square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

## 3. Pengujian hipotesis

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$  untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$

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 IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN LOKASI

#### 4.1 Gambaran Perusahaan

Perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor untuk produk-produk consumer goods, CV. Bintang Rezeki yang beralamat di jalan pahlawan kerja, arengka, pekanbaru. Adapun contoh produk yang di distribusikan adalah teh, kopi dan permen.

Perusahaan CV. Bintang Rezeki berdiri sejak tahun 2017 yang di bangun oleh pak riki dan temannya. Mereka memulai usahanya dari nol yang mana disaat ingin memulai usaha ini mereka sampai harus menjual rumah, motor dan sebagainya. Setelah berjalan selama 1 tahun akhirnya mereka mendapatkan distributor pabrik dari jawa, yaitu sebuah pabrik teh yang mula berkembang pula usaha pak riki dan temannya ini.

Pada tahun 2017 pak riki dan temannya memulai usahanya dari jambi terlebih dahulu dan mereka baru bisa merekrut karyawan di tahun tersebut, setelah berjalannya perusahaan ini mulai mendapatkan distributor baru yaitu pendistributor kopi dan permen. Setelah berkembang dengan pesat di provinsi jambi ini, perusahaan ini mulai mengembangkan sayap lagi, perusahaan ini mendirikan perusahaan baru di provinsi riau yaitu kota pekanbaru yang di beri nama perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru ini.

Perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru ini memiliki karyawan sebanyak 38 orang hingga saat ini dan akhirnya perusahaan ini masih

berdiri sampai saat sekarang ini dan perusahaan ini masih menjadi perusahaan pendistribusian teh, permen dan kopi di kota pekanbaru ini.

## 4.2 Visi dan Misi Perusahaan

### 4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi salah satu distributor yang maju dan berkembang baik secara sumber daya manusia maupun produk agar menjadi perusahaan nasional.

### 4.2.2 Misi Perusahaan

Transparansi, kejujuran, agama, beretika dan kerjasama.

## 4.3 Logo Perusahaan

Gambar 4.1 logo perusahaan



## 4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4.2 struktur organisasi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Iptamilik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 4.5 Tugas Dan Tanggung Jawab

#### 1. Kepala Cabang

Tugas Kepala Cabang:

- a. Manajemen Operasional: Bertanggung jawab atas semua aspek operasional cabang, termasuk penjualan, pemasaran, manajemen persediaan, dan layanan pelanggan.
- b. Pengembangan Strategi: Mengembangkan strategi penjualan dan pemasaran yang efektif untuk mencapai target penjualan dan pertumbuhan bisnis yang diinginkan.
- c. Manajemen Tim: Mengelola tim cabang, termasuk perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan motivasi untuk mencapai sasaran.
- d. Pengelolaan Persediaan: Memastikan ketersediaan stok yang cukup untuk memenuhi permintaan pelanggan, sambil mengelola inventarisasi dengan efisien.
- e. Pemantauan Kinerja: Memantau kinerja cabang secara berkala dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan.
- f. Pengelolaan Hubungan Pelanggan: Membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan untuk memastikan kepuasan pelanggan dan memperluas pangsa pasar.
- g. Pelaporan: Menyiapkan laporan kinerja cabang secara berkala dan menyampaikan informasi kepada manajemen pusat.



#### 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.

- h. Kepatuhan dan Hukum: Memastikan bahwa semua kegiatan cabang sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan serta peraturan pemerintah yang berlaku.

#### Wewenang Kepala Cabang:

- 1) Pengambilan Keputusan Strategis: Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis untuk cabang, seperti penetapan harga, kebijakan penjualan, dan alokasi sumber daya.
- 2) Manajemen Keuangan: Mengelola anggaran cabang, termasuk pengeluaran, pendapatan, dan profitabilitas, serta membuat keputusan keuangan yang diperlukan.
- 3) Penentuan Rencana Bisnis: Merancang rencana bisnis dan mengembangkan target kinerja untuk cabang tersebut, serta mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 4) Kepemimpinan: Memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan kepada tim cabang untuk mencapai sasaran bersama dan mengatasi tantangan yang muncul.
- 5) Negosiasi dan Representasi: Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam negosiasi dengan pemasok, pelanggan, dan pihak lain yang relevan.
- 6) Penyelesaian Masalah: Menangani masalah operasional yang kompleks atau konflik di cabang, dan mencari solusi yang efektif untuk memecahkan masalah tersebut.



## 2. HRD

Tugas:

- a. Perekrutan dan Seleksi: Menangani proses perekrutan dan seleksi karyawan yang meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, pengumuman lowongan, wawancara, dan pemilihan karyawan yang sesuai.
- b. Pelatihan dan Pengembangan: Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan, merancang program pelatihan, dan mengkoordinasikan pelaksanaannya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.
- c. Evaluasi Kinerja: Mengelola sistem evaluasi kinerja karyawan, memberikan umpan balik kepada karyawan, dan mengidentifikasi area-area pengembangan.
- d. Manajemen Kinerja: Mengembangkan dan menerapkan kebijakan dan prosedur terkait manajemen kinerja, termasuk penetapan tujuan, pemantauan kinerja, dan pengakuan atas pencapaian.
- e. Manajemen Konflik: Menangani konflik antara karyawan atau antara karyawan dan manajemen, dan memfasilitasi solusi yang memuaskan bagi semua pihak.
- f. Kesejahteraan Karyawan: Mengelola program kesejahteraan karyawan, seperti asuransi kesehatan, cuti, dan program kebugaran, untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan didukung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- g. Kepatuhan Peraturan dan Hukum: Memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan dan hukum yang berlaku, serta mengelola risiko hukum terkait ketenagakerjaan.
- h. Pengelolaan Administrasi Personalia: Melakukan tugas-tugas administratif terkait dengan pengelolaan data karyawan, termasuk penggajian, manajemen absensi, dan administrasi karyawan lainnya.
- i. Pengembangan Kebijakan SDM: Merancang, meninjau, dan memperbarui kebijakan dan prosedur SDM sesuai dengan perubahan dalam peraturan, kebutuhan perusahaan, dan praktik terbaik.

Wewenang HRD:

- 1) Pengelolaan Anggaran: Bertanggung jawab atas alokasi dan penggunaan anggaran departemen HRD.
- 2) Konsultasi Manajemen: Memberikan saran kepada manajemen perusahaan tentang masalah-masalah SDM dan implikasi SDM terhadap tujuan bisnis.
- 3) Pengambilan Keputusan SDM: Mengambil keputusan terkait kebijakan SDM dan masalah-masalah karyawan, seperti promosi, penurunan jabatan, atau pemecatan.
- 4) Negosiasi dan Komunikasi: Menjadi perwakilan perusahaan dalam negosiasi dengan serikat pekerja atau pihak lain terkait dengan masalah SDM.
- 5) Pengembangan Strategi SDM: Berpartisipasi dalam pengembangan strategi SDM yang mendukung tujuan bisnis jangka panjang perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 3. Kepala Gudang

Sebagai kepala gudang memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola operasi gudang secara keseluruhan.

Tugas Kepala Gudang:

- a. Penerimaan dan Penyimpanan Barang: Bertanggung jawab atas penerimaan barang dari pemasok dan penyimpanannya di gudang dengan aman dan efisien.
- b. Manajemen Persediaan: Mengawasi persediaan barang yang masuk dan keluar dari gudang untuk memastikan ketersediaan yang optimal tanpa kelebihan atau kekurangan.
- c. Pengelolaan Distribusi Barang: Mengatur proses pengiriman barang kepada pelanggan atau cabang sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- d. Pengawasan Kualitas dan Keselamatan: Memastikan bahwa barang yang disimpan di gudang tetap dalam kondisi yang baik dan aman untuk digunakan, serta mematuhi standar kualitas dan keselamatan yang ditetapkan.
- e. Pemeliharaan Gudang: Menjaga kebersihan, kerapian, dan keteraturan gudang agar proses operasional berjalan lancar.
- f. Pemantauan Kinerja Karyawan: Mengelola tim gudang, termasuk penjadwalan, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan.
- g. Pelaporan: Menyiapkan laporan kinerja gudang secara berkala dan menyampaikan informasi kepada manajemen atas persediaan, aktivitas pengiriman, dan masalah-masalah lainnya yang relevan.



#### 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.

#### Wewenang Kepala Gudang:

- 1) Pengambilan Keputusan Operasional: Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan sehari-hari terkait operasi gudang, seperti penjadwalan pengiriman, pengelolaan persediaan, dan penyelesaian masalah yang muncul.
- 2) Manajemen Anggaran: Mengelola anggaran gudang untuk memastikan pengeluaran yang efisien dan sesuai dengan kebutuhan operasional.
- 3) Koordinasi dengan Pihak Terkait: Berkoordinasi dengan departemen lain, seperti penjualan, pembelian, dan layanan pelanggan, untuk memastikan kelancaran operasi gudang dan pemenuhan kebutuhan bisnis.
- 4) Pengembangan Prosedur dan Kebijakan: Merancang dan mengimplementasikan prosedur dan kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan keamanan operasi gudang.
- 5) Penilaian Performa: Menilai kinerja gudang secara keseluruhan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan.

#### 4. Admin

##### Tugas Admin:

- a. Administrasi Umum: Melakukan tugas-tugas administratif umum seperti menyusun surat, menjawab telepon, dan melayani tamu.



#### 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.

- b. Manajemen Dokumen: Mengelola dan menyimpan dokumen-dokumen penting, seperti kontrak, faktur, dan laporan keuangan, dalam format fisik atau digital.
- c. Penyusunan dan Pengiriman Faktur: Menyiapkan dan mengirimkan faktur kepada pelanggan, serta memastikan pembayaran yang tepat waktu.
- d. Pengelolaan Jadwal: Mengelola jadwal pertemuan, reservasi tempat, dan perjalanan untuk staf atau manajemen.
- e. Pemantauan Persediaan: Membantu dalam memantau persediaan kantor, termasuk pengadaan perlengkapan kantor dan kebutuhan administratif lainnya.
- f. Pengelolaan Surat Masuk dan Keluar: Menangani surat masuk dan keluar, serta menyortir dan mendistribusikan kiriman ke bagian yang bersangkutan.
- g. Pembayaran dan Pemrosesan Biaya: Mengelola pembayaran rutin seperti tagihan listrik, telepon, dan sewa kantor, serta mengelola penggantian biaya yang diajukan oleh karyawan.
- h. Pendukung Layanan Pelanggan: Memberikan dukungan administratif kepada tim layanan pelanggan, termasuk pemrosesan pesanan, pengembalian barang, dan permintaan pelanggan lainnya.
- i. Pelaporan dan Analisis: Menyiapkan laporan rutin dan membantu dalam analisis data untuk mendukung pengambilan keputusan.



#### Wewenang Admin:

- a. Akses ke Informasi Penting: Memiliki akses ke informasi sensitif seperti data karyawan, keuangan perusahaan, dan informasi pelanggan.
- b. Pengelolaan Sistem dan Perangkat: Bertanggung jawab atas pengelolaan sistem informasi dan perangkat kantor, termasuk pengaturan dan perawatan perangkat keras dan perangkat lunak.
- c. Penyusunan Kebijakan dan Prosedur: Berkontribusi dalam penyusunan dan penerapan kebijakan dan prosedur kantor untuk memastikan konsistensi dan kepatuhan.
- d. Koordinasi Internal dan Eksternal: Berkoordinasi dengan departemen internal dan eksternal, serta menjalin hubungan dengan pemasok dan mitra bisnis lainnya.
- e. Pelatihan dan Pengembangan: Mengelola program pelatihan dan pengembangan bagi staf administratif, serta memastikan pemahaman terhadap kebijakan dan prosedur terbaru.
- f. Pengambilan Keputusan: Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan terkait tugas administratif dan pengelolaan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut.

#### 5. Karyawan

Tugas dan wewenang karyawan di sebuah distributor bisa bervariasi tergantung pada peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. tugas

#### Karyawan:

- 1) Penjualan dan Pemasaran:

#### 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.

- a) Mengembangkan hubungan dengan pelanggan.
  - b) Mengidentifikasi prospek baru dan menjalankan strategi penjualan.
  - c) Mempromosikan produk dan layanan distributor.
- 2) Manajemen Persediaan:
    - a) Menerima, memeriksa, dan menyimpan barang di gudang.
    - b) Mengelola stok dan mengisi ulang persediaan saat diperlukan.
    - c) Memastikan akurasi data persediaan dalam sistem.
  - 3) Layanan Pelanggan:
    - a) Menanggapi pertanyaan dan keluhan pelanggan.
    - b) Memberikan informasi produk dan membantu dalam pemilihan produk.
    - c) Menangani retur barang dan proses pengembalian.
  - 4) Administrasi dan Keuangan:
    - a) Mengelola proses pemesanan dan pengiriman.
    - b) Membuat dan mengirimkan faktur kepada pelanggan.
    - c) Membantu dalam pemrosesan pembayaran dan memantau utang pelanggan.
  - 5) Teknis dan Dukungan Operasional:
    - a) Membantu dalam pengaturan pengiriman barang.
    - b) Menyusun rute pengiriman dan mengkoordinasikan kegiatan logistik.
    - c) Memberikan dukungan teknis dasar terkait produk atau layanan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### Wewenang Karyawan:

- 1) Pengambilan Keputusan Operasional:
  - a) Memutuskan tindakan yang tepat dalam menjalankan tugas harian.
  - b) Mengatur prioritas pekerjaan untuk mencapai target individu atau tim.
- 2) Pelaporan dan Komunikasi:
  - a) Melaporkan aktivitas harian atau mingguan kepada atasan.
  - b) Berkomunikasi dengan anggota tim atau departemen terkait untuk koordinasi.
- 3) Kontrol Persediaan:
  - a) Bertanggung jawab atas keamanan dan integritas barang yang disimpan di gudang.
  - b) Melakukan pemantauan terhadap penjualan dan persediaan untuk mengidentifikasi tren atau kebutuhan.
- 4) Pemecahan Masalah:
  - a. Mengidentifikasi masalah operasional dan mencari solusi atau melaporkannya kepada manajemen.
  - b. Mengevaluasi kinerja dan menyarankan perbaikan yang diperlukan.
- 5) Kepatuhan dan Kepatuhan Hukum:
  - a. Memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

- b. Mengikuti peraturan dan kepatuhan hukum yang berlaku dalam setiap tindakan.
- 6) Pengembangan Keterampilan:
- a. Mengambil inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.
  - b. Mengikuti pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan oleh perusahaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Hak Cipta 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

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat di ambil kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru
2. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.

#### 6.2 Saran

Dari kesimpulan di atas dapat di ambil saran untuk perusahaan CV.

Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru yaitu:

1. Perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru harus lebih memperhatikan budaya organisasi di dalam perusahaan tersebut agar karyawan di dalam perusahaan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi adalah bentuk kepedulian perusahaan terhadap kinerja karyawan maka dari itu perusahaan harus terus memberikan motivasi terhadap karyawannya agar tercapai tujuan dari perusahaan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru.
3. Dan saran untuk peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ady Andardinata,dkk (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Codeshop Makassar. *Jurnal Edueco*, 5(2), 158–169. <https://doi.org/10.36277/edueco.v5i2.134>
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator (Pertama). ZANAFA PUBLISHING.
- Bangun, M. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan: Prinsip dan Praktik . Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Edison, E. (2016). Budaya Organisasi: Teori dan Praktik. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Departemen Agama RI. (n.d.). Alquran Al karim dan Terjem ahanya. PT. Karyatoha Putra.
- Dewi S, F.,dkk (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 57–62. <https://doi.org/10.55583/invest.v1i2.47>
- Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM.
- Harahap, S. F.,dkk (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.613>
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- 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.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada CV. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46–60. <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477>

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

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

- Novziransyah. (2017). *Budaya Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Cerdas.
- Panggabean,dkk (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. *Jurnal FEB Unmul*, 2(1), 94–104. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- Paulus insap santosa (2018), *METODE PENELITIAN KUANTITATIF : Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS / Paulus Insap Santosa*, penerbit :yogyakarta :andi
- Rida Nadia Noer dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Dinamika Sosial Budaya, Vol . 23, No.2, Desember 2021, pp 230 – 261 p-ISSN : 1410-9859 & e-ISSN : 2580-8524 Sukabumi Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* Vol. 7 No. 2, Agustus 2020, 323-332
- Sari, M. A. K. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Engineering Pada PT. Pindo Deli Pulp And Paper Mills Products Perawang*.
- Setiawan, A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang : PPS USM
- Sinaga, A., dkk. (2021). *Teori Motivasi dalam Konteks Organisasi*. Bandung: Penerbit Mandiri.
- Sitompu, dkk (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan. *Jurnal Darma Agung*, 29(2), 155. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v29i2.1056>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulakaso, H. (2019). *Karakteristik Budaya Organisasi* . Jakarta: Penerbit Media Akademika.
- Solehah, S. D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 256–263.
- Syahyuti. (2010). *Teori dan Indikator Motivasi* . Jakarta: Penerbit Pustaka Karya.
- Tersiana, M. (2018). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Suka.
- Wibowo, B. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUISIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya FITRIYATUL MAULIDA RAHMA memohon kesediaan anda untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan hanya digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Sarjana Ekonomi (S.E) Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINTANG REZEKI MADISTRO PEKANBARU”**

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan anda, saya ucapkan terima kasih.

#### A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai pendapat anda
2. Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang tersedia menurut anda paling sesuai dengan pendapat dan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. CS : Cukup Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

#### B. Identitas Responden

- Nama/ Inisial : \_\_\_\_\_
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Pendidikan terakhir :  SMA/SMK  D3  S1  S2
- Masa kerja :  < 1 tahun  -3 tahun  3-5 tahun  >5

### 1. Kusioner Penelitian Budaya Organisasi (X1)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan.					
2.	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
3.	Jika sedang mengerjakan tugas saya agresif dan kompetitif agar pekerjaan cepat terselesaikan.					
4.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
5.	Saya selalu berdiskusi dengan pegawai lain untuk menjaga kekompakan tim kerja.					
6.	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok.					
7.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama					
8.	Dengan kerja sama tim, pekerjaan akan cepat terselesaikan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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



## 2. Kuisisioner Penelitian Motivasi (X2)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mempunyai dorongan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bekerja semaksimal mungkin					
2.	Saya memiliki semangat yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Dalam bekerja saya mempunyai inisiatif dan kreatifitas untuk menemukan hal yang baru					
4.	Saya selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan					

## 3. Kuisisioner Penelitian kinerja karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Kualitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
3.	Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Bagi saya menyelesaikan kerja tepat waktu itu penting dan harus dicapai.					
5.	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6.	Saya jarang sekali absen bekerja.					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dikantor					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



©

X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X2	X2	X2	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
2	2	5	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	4	2	2	4	4	5
3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	2	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	1	3	2	2	3	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4

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

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

	Kinerja (Y)	Budaya Organisasi(X1)	Motivasi (X2)
X1.1		<b>0.657</b>	
X1.2		<b>0.627</b>	
X1.3		<b>0.571</b>	
X1.4		<b>0.772</b>	
X1.5		<b>0.710</b>	
X1.6		<b>0.753</b>	
X1.7		<b>0.822</b>	
X1.8		<b>0.753</b>	
X2.1			<b>0.864</b>
X2.2			<b>0.867</b>
X2.3			<b>0.696</b>
X2.4			<b>0.245</b>
Y.1.1	<b>0.155</b>		
Y.1.2	<b>0.281</b>		
Y.2.1	<b>0.500</b>		
Y.2.2	<b>0.758</b>		
Y.3.1	<b>0.828</b>		
Y.3.2	<b>0.858</b>		
Y.4.1	<b>0.800</b>		
Y.4.2	<b>0.264</b>		

### OUTER LOADINGS RESPESIFIKASI

	Kinerja (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi (X2)
X1.4		0.815	
X1.5		0.719	
X1.6		0.800	
X1.7		0.860	
X1.8		0.852	
X2.1			0.920
X2.2			0.936
Y4	0.820		
Y5	0.892		
Y6	0.842		
Y7	0.835		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### CROSS LOADINGS

	Kinerja (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi (X2)
X1.4	0.632	0.815	0.538
X1.5	0.427	0.719	0.454
X1.6	0.609	0.800	0.936
X1.7	0.637	0.860	0.714
X1.8	0.549	0.852	0.920
X2.1	0.549	0.852	0.920
X2.2	0.609	0.800	0.936
Y4	0.820	0.550	0.530
Y5	0.892	0.613	0.533
Y6	0.842	0.647	0.514
Y7	0.835	0.603	0.545

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi (X1)	0.869	0.880	0.905	0.657
Kinerja (Y)	0.869	0.872	0.911	0.718
Motivasi (X2)	0.840	0.846	0.926	0.862

### HIPOTESIS

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (Stdev)	T Statistics ( O/Stdev)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.750	0.767	0.204	3.685	0.001
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	-0.041	-0.040	0.215	0.190	0.850

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

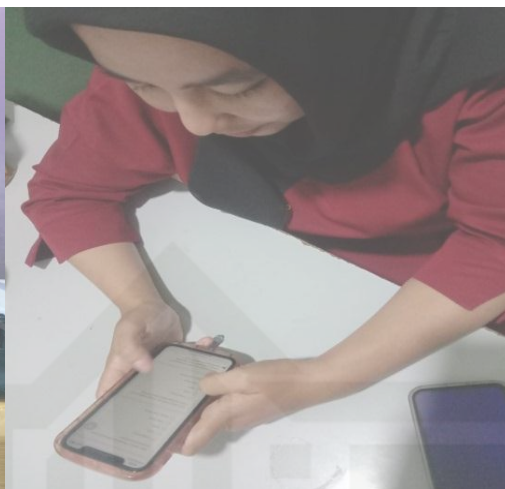
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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

### Lampiran 3

© Hak cipta milik 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.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**  
**كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3856/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/06/2024 Pekanbaru, 10 Juni 2024 M  
 Sifat : Biasa 3 Zuhijjah 1445 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada  
 Yth. **Dr. Mulia Sosiady SE, MM.Ak**  
 Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Fitriyatul Maulida Rahma  
 N I M : 12070123555  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul:

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BINTANG REZEKI".**

Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an Dekan  
 Wakil Dekan I



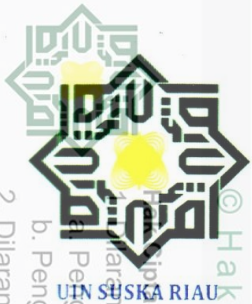
**Dr. Kamaruddin, S.Sos, M. Si**  
 NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

Hak Cipta milik UIN Suska Riau  
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 Dilarang menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 Dilarang mengutip dan mempergunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

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

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

Nomor : B-3075/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 08 Mei 2024 M  
 29 Syawal 1445 H

Kepada  
 Yth. Pimpinan  
 CV. Bintang Rezeki  
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Fitriyatul Maulida Rahma  
 NIM. : 12070123555  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Mahyarni, SE, MM  
 NIP. 19700826 199903 1 001



Pekanbaru, 01 Juni 2024

Nomor : 0601/BRM-PK/VI/2024  
 Hal : -  
 Lampiran : Keterangan Penelitian

Kepada Yth : Bapak/Ibu  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 di-  
 Tempat

Dengan Hormat,

Teriring salam dan doa semoga bapak /ibu selalu dalam keadaan sehat walafiat dan sukses dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Fitriyatul Maulida Rahma  
 Nim : 12070123555  
 Program Studi : Manajemen

Telah melakukan penelitian di CV. Bintang Rezeki Pekanbaru dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki Pekanbaru.”

Demikianlah surat keterangan penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Cabang

  
 Mukmin

CV. BINTANG REZEKI MADISTRO  
 Cab. Pekanbaru  
 Jl. Karyawan, Sidomulyo Barat, Tampan Kota Pekanbaru, 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 mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BIOGRAFI PENULIS



**Fitriyatul Maulida Rahma** lahir di Muara Panas, pada tanggal 16 Desember 2001 beragama Islam. Anak dari Bapak dafinur, dan Ibunda nelli . Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Beralamat di Perumahan Asam Jao C- 19

Jorong Subarang Koto Baru, Kab Solok, Sumatera Barat.

Riwayat pendidikan penulis yaitu, tamatan tahun 2014 di SDN 16 Koto Baru. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 2 Kota Solok , lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas SMAN 2 Kota Solok. Pada tahun 2020, penulis melanjutkan Studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada 7 Oktober 2024 di Munaqasah dalam sidang Ujian Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau Dan Dinyatakan LULUS Dengan Judul Skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Rezeki Madistro Pekanbaru”** dengan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penelitian ini, hanya Doa yang ikhlas untuk kelancaran dalam melakukan penelitian ini serta harus diimbangi dengan usaha dan semangat pantang menyerah, semoga skripsi yang telah ditulis oleh penulis ini dapat memberikan limpahan rahmat dan kasih sayangnya kepada penulis kedepanya dan orang-orang yang mau berusaha dengan tulus dan ikhlas. Aamiin Ya Rabbal’ Alamin.