

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)**

**KABUPATEN PELALAWAN**

**SKRIPSI**



**OLEH**

**NADA TRI YULIA YUSEF**

**12070124774**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2025/1446 H**



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.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN  
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD)  
KABUPATEN PELALAWAN  
SKRIPSI**

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



UIN SUSKA RIAU

**OLEH**

**NADA TRI YULIA YUSEF**

**12070124774**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2025/1446 H**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Al-Muhammad 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.

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NADA TRI YULIA YUSEF  
 NIM : 12070124774  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : X (SEPULUH)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN  
 TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2025

DISETUJUI OLEH  
PEMBIMBING

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE., M.Si  
NIP. 19751006 200710 2 003

MENGETAHUI :

DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN ILMU SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



H. MEHYARNI, SE., MM  
NIP. 19500826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : NADA TRI YULIA YUSEF  
 NIM : 12070124774  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : X (SEPULUH)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN.  
 TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2025

**TIM PENGUJI**

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

Sekretaris  
 Hj. Desvi Emti, SE, M.Si  
 NIP. 19621231 198903 2 040

Penguji 1  
 Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak  
 NIP. 19761217 200901 1 014

Penguji 2  
 Dr. Muhammad April, SH, M.HUM  
 NIP. 19860405 202321 1 018

UIN SUSKA RIAU



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : NADA TRI YULIA YUSEF

NIM : 12070124774

Tempat/Tgl. Lahir : UJUNGBATU, 01 JULI 2001

Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

Prodi : SI MANAJEMEN

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

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN.

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, 25 JUNI 2025

Saya membuat pernyataan



NADA TRI YULIA YUSEF

NIM : 12070124774

\*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 mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN**

Oleh

**NADA TRI YULIA YUSEF**  
**12070124774**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan, sampel yang digunakan sebanyak 116 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui program SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Nilai adjusted R square adalah 0,98 atau 98% yang berarti Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dan sisanya 2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci : Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja**





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK INVOLVEMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE OFFICE OF THE REGIONAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY OF PELALAWAN REGENCY**

By

**NADA TRI YULIA YUSEF**  
**12070124774**

*This study aims to determine the effect of Organizational Culture and Work Involvement on Employee Job Satisfaction at the Office of the Regional Asset and Financial Management Agency of Pelalawan Regency. This research method uses a quantitative approach. The population in this study were employees of the Regional Asset and Financial Management Agency of Pelalawan regency, the samples used was 116 respondents. The data collection method in this study used hypothesis testing and the data analysis used was multiple linear regression through the SPSS 23 program. The results of this study indicate that Organizational Culture and Work Involvement on Employee Job Satisfaction at the Office of the Regional Asset and Financial Management Agency of Pelalawan Regency. The adjusted R Square value is 0,98 or 98% which means that Job Satisfaction can be explained by Organizational and Work Involvement and the remaining 2% can be influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords : Organizational Culture, Work Involvement, Job Satisfaction**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menjalani kehidupan dengan kesehatan dan berhasil menyelesaikan skripsi berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan"**, yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ayahanda Elfi Gazali dan Ibunda Yusminar atas perhatian, pengasuhan, dan bimbingan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menjalani kehidupan dan menapaki jenjang pendidikan hingga saat ini. Serta, penulis juga mengucapkan rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Lenny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Bapak Dr. Mahmuzar, S.H, M.Hum, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si., sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis dengan penuh kesabaran dan dedikasi.
9. Ibu Dr. Hariza Hasyim, S.E., M.Si, selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Para Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama studi di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

12. Kepada Pimpinan dan seluruh Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
13. Tidak lupa ucapan kasih sayang kepada abang dan kakak tercinta saya yaitu Afrides Yusef dan May Utari Yusef S.Pd. yang selalu memberikan semangat, motivasi serta menjadi salah satu donatur penulis dalam menjalani masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
14. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya, Difa Fernanda. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, menemani, mendukung serta mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan.
15. Kepada keponakan-keponakan tercinta Muhammad Artanabil Zaydan dan Muhammad Aziz Nugraha, terimakasih atas kelucuan-kelucuan kalian yang membuat penulis semangat dan selalu membuat penulis senang sehingga penulis semangat untuk mengerjakan skripsi ini sampai selesai.
16. Sahabat saya Tarisa Sheila Amanda, Shania Widya Putri, Nurliana Agustina, Anggi Wahyuni yang selalu menemani proses penulis, memberikan dukungan, motivasi serta memberikan semangat yang luar biasa kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih sudah ada dalam masa-masa sulit penulis.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

17. Dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa kekurangan dalam menuntut ilmu adalah hal yang wajar. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Semoga skripsi ini dapat memberikan inspirasi untuk melakukan yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca secara umum. Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu..

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 17 April 2025

Penulis

Nada Tri Yulia Yusef  
12070124774





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penulisan .....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Faktor Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Kepuasan Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	16
2.3 Budaya Organisasi.....	17
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.3.2 Manfaat Budaya Organisasi .....	18
2.3.3 Faktor Pendukung Budaya Organisasi .....	18
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.4 Keterlibatan Kerja .....	21

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

2.4.1	Pengertian Keterlibatan Kerja .....	21
2.4.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja .....	21
2.4.3	Indikator Keterlibatan Kerja .....	22
2.5	Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja .....	23
2.6	Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi .....	24
2.7	Pandangan Islam Terhadap Keterlibatan Kerja .....	25
2.8	Penelitian Terdahulu .....	25
2.9	Variabel Penelitian .....	29
2.10	Kerangka Berfikir .....	29
2.11	Hipotesis .....	30
2.12	Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>35</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	35
3.2.1	Data Primer .....	35
3.2.2	Data Sekunder .....	35
3.3	Populasi dan Sampel .....	36
3.3.1	Populasi .....	36
3.3.2	Sampel .....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4.1	Kuesioner (Angket) .....	37
3.4.2	Wawancara .....	37
3.5	Observasi .....	37
3.6	Teknik Analisis Data .....	38
3.6.1	Skala Pengukuran .....	38
3.6.2	Analisis Kuantitatif .....	39
3.6.3	Analisis Deskriptif .....	39
3.7	Uji Kualitas Data .....	39
3.7.1	Uji Validitas .....	39

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

3.7.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.1 Uji Normalitas .....	41
3.8.2 Uji Multikolinieritas .....	41
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.10 Uji Hipotesis.....	43
3.10.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	43
3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f).....	43
3.10.3 Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....</b>	<b>45</b>
4.1 Sejarah Singkat Instansi .....	45
4.2 Visi dan Misi .....	47
4.3 Struktur Organisasi.....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	50
5.1.1 Karakteristik Responden .....	50
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
5.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Budaya Organisasi .....	53
5.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Keterlibatan Kerja .....	56
5.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	59
5.3 Uji Kualitas Data.....	61
5.3.1 Uji Validitas .....	61
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	63
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	64
5.4.1 Uji Normalitas .....	64
5.4.2 Uji Multikolinearitas .....	66
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	66
5.5 Analisis Regresi Linier Berganda .....	67





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

5.6 Uji Hipotesis.....	69
5.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	69
5.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	71
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	72
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
5.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	74
5.7.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	74
5.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	75
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>77</b>
6.1 Kesimpulan.....	77
6.2 Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Rekapitulasi Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Pelalawan 2020-2024.....	2
Tabel 1.2. Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan .....	3
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	38
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel 5.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi .....	54
Tabel 5.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Keterlibatan Kerja.....	56
Tabel 5.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	59
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	61
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja .....	62
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 5.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	64
Tabel 5.12 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 5.14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	67
Tabel 5.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	70
Tabel 5.17 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	72
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	30
--------------------------------------	----

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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







## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena itu dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawainya. Kepuasan kerja sangatlah penting artinya bagi karyawan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap atasan dan pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan **Afandi (2018:74)**.

Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang dikatakan puas bila tidak ada kesenjangan (*difference*) antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi.

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

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah atau disingkat dengan BPKAD Kabupaten Pelalawan merupakan salah Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala Daerah dimana bertanggungjawab dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan umum unsur keuangan daerah menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (*operating core*) yang dilaksanakan oleh dinas teknis daerah.

**Tabel 1: Rekapitulasi Absensi Pegawai BPKAD Kabupaten Pelalawan 2020-2024**

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)	Jumlah Absen Pegawai		
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)
2020	89	12	18	6
2021	84	10	21	4
2022	81	15	12	3
2023	75	13	17	2
2024	116	22	20	8

**Sumber : Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan 2025**

Tabel 1 dijelaskan bahwa adanya fluktuasi tingkat kehadiran pegawai yang dapat menjadi indikator adanya permasalahan dalam kepuasan kerja. Pegawai seringkali dihadapkan pada tugas yang kompleks dan deadline yang ketat, seperti pengelolaan keuangan dan aset daerah yang melibatkan tanggung jawab yang besar karena kesalahan dalam pengelolaan dapat berdampak serius, baik secara finansial maupun reputasi bagi instansi. Tingginya angka absensi, terutama absensi tanpa keterangan, dapat menjadi cerminan rendahnya keterlibatan kerja dan ketidakpuasan pegawai terhadap lingkungan kerja mereka.

**Tabel 1.2. Pelaksanaan Program Pelatihan Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jenis Pelatihan
2024	6	Pelatihan dan Sosialisasi Aplikasi Aladi
	23	Sosialisasi dan pelatihan Simtrada
	1	Pelatihan aplikasi Simda
		Pelatihan dan Sosialisasi Penggunaan Dana Desa
		Sosialisasi Implementasi Transaksi Non Tunai
		Sosialisasi Implementasi Transaksi Non Tunai

Sumber : Kantor BPKAD Kabupaten Pelalawan 2025

Berdasarkan tabel 2 bahwa pelatihan dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, BPKAD harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawainya, khususnya bidang pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai akan meningkatkan kompetensi individu, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan karena pegawai merasa mampu menjalankan peran mereka dengan baik dan minim kesalahan.

Kedua, Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang dianut secara bersama yang berdasarkan musyawarah. Adanya budaya organisasi untuk memperkuat tim dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Berjalan efektif kegiatan dalam organisasi tidak berjalan dengan lancar tanpa adanya kerjasama tim. Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkitan semangat yang paling





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

berpengaruh dalam menentukan perilaku karena dapat membantu para pegawai melakukan pekerjaannya dengan lebih baik **Rachmayunti (2018)**.

Budaya organisasi yang ada di BPKAD yaitu Pertama Profesionalisme yang mana pegawai BPKAD diharapkan bekerja dengan kompeten, taat aturan dan bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan aset agar anggaran daerah digunakan secara efektif dan efisien. Kedua kerja sama tim yang biasanya ada budaya kerja tim yang solid, karena pengelolaan keuangan dan aset daerah melibatkan berbagai pihak. Ketiga kepatuhan terhadap regulasi yang mana pegawai menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku, menjaga integritas dalam setiap langkah pengelolaan keuangan. Namun, ada budaya yang belum terlaksana sepenuhnya berkaitan dengan inovasi dan adaptasi teknologi yaitu bahwa pegawai belum sepenuhnya menerapkan kebiasaan menggunakan teknologi dan berinovasi dalam bekerja. Pegawai masih terbiasa dengan cara kerja lama dan belum maksimal memanfaatkan sistem digital untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 27 Agustus 2024, permasalahan yang terjadi yaitu tingkat resistensi terhadap perubahan yang mana pegawai sudah terbiasa dengan cara kerja lama seringkali kurang terbuka terhadap perubahan, terutama dalam hal penggunaan teknologi baru atau pembaruan dalam prosedur. Hal ini bisa menghambat pengembangan dan peningkatan kualitas pelayanan keuangan dan aset daerah. selain itu masih banyak pegawai yang tidak menerapkan budaya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

seperti masih kurangnya budaya untuk *sharing* sebelum bekerja untuk saling bertukar informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Ketiga, berkaitan dengan keterlibatan kerja, staf kepegawaian mengungkapkan pegawai yang bekerja keras dan berprestasi sering kali merasa tidak mendapatkan penghargaan yang layak atas kontribusinya. Mereka cenderung kehilangan motivasi untuk berkomitmen secara maksimal dalam pekerjaan. Ini dapat menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Hal ini dijelaskan oleh **Haryanto (2018)**, dimana Keterlibatan Kerja dapat dimaknai sebagai tingkatan dimana karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya, serta mengarahkan seluruh kemampuan yang ia punya untuk pekerjaan tersebut.

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari tiga dimensi utama yaitu emosional, kognitif, dan fisik. Secara emosional, pegawai BPKAD menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi, bangga menjadi bagian darinya, dan menganggap pekerjaan mereka bermakna bagi masyarakat. Secara kognitif, mereka aktif berpikir kritis, memberikan masukan terhadap pelaporan keuangan, serta terlibat dalam diskusi yang bertujuan meningkatkan kinerja unit kerja. Sementara secara fisik, keterlibatan terlihat dari komitmen waktu dan tenaga, seperti kesediaan lembur saat penyusunan LKPD, keikutsertaan dalam pelatihan, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas harian. Ketiga bentuk keterlibatan ini mencerminkan dedikasi pegawai terhadap tugas dan organisasi.

Berdasarkan *Grend Theory* yaitu *Job Satisfaction Theory*. Menurut



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

**Robinson, Perryman, dan Hayday (2004)** menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover. Ketika organisasi memiliki budaya yang mendukung keterlibatan karyawan, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan kesempatan pengembangan, karyawan akan merasa lebih puas.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa peneliti akan mengangkat judul yang berisi tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pelalawan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial



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

terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan

2. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan
3. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan

#### 1.4 Manfaat Penulisan

Manfaat penelitian ini berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

##### 1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi interpersonal, Budaya organisasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berguna sebagai masukan atau informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang di hadapi terkait dengan kepuasan kerja pegawai serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengambil langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

##### 3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pembelajaran di bidang pengetahuan tentang komunikasi interpersonal, budaya organisasi,





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

keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pusaka.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan ini dibahas dalam 6 (enam) bab, dimana pembahasan-pembahasan bab tersebut mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya, yaitu sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang tempat penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Pada bab ini peneliti akan memberikan gambaran umum tentang institusi, termasuk bagan organisasi, sejarah dan nilai-nilai inti.

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memperjelas pembahasan penelitian ini.

### BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisikan

kesimpulan dan saran yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya sebagai masukan ataupun pertimbangan 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

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang secara khusus terfokus pada pengelolaan sumber daya manusia. Efektivitas personel sangat mempengaruhi pencapaian tujuan tersebut, karena karyawan yang dikelola adalah orang-orang dengan berbagai proses kognitif, perasaan dan prinsip. Mengelola sumber daya manusia lebih kompleks dibandingkan mengelola sumber daya lainnya.

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia. Menurut **Sedarmayanti (2016:3)** mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”

Menurut **Sinambela (2016:8)** mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan



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

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

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

sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami tujuan manajemen sumber daya manusia penting bagi setiap manajer tidak hanya manajer di bagian HRD (*Human Resource Departement*), agar setiap manajer dapat menerapkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan tepat sasaran. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang- orang atau karyawan yang ada didalam organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembanganya organisasi.

Menurut **Sedarmayanti (2018:9)** Tujuan MSDM bervariasi antara satu organisasi perusahaan dan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan MSDM antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

#### Tujuan Akhir Manajemen SDM:

1. Peningkatan efisiensi
2. Peningkatan efektivitas
3. Peningkatan produktivitas
4. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
5. Rendahnya tingkat absensi
6. Tingginya kepuasan kerja pegawai
7. Tingginya kualitas pelayanan
8. Rendahnya komplain dari pelanggan
9. Meningkatnya bisnis perusahaan

Dapat dilihat dari penjelasan diatas bisa dipahami bahwa secara keseluruhan tujuan manajemen sumber daya manusia adalah kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis dan sosial. Adapun suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk suatu organisasi atau perusahaan dengan orang- orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat

pada saat organisasi memerlukanya.

### 2.1.3 Faktor Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa efektif pengelolaan sumber daya manusia menurut **Afandi (2017:9)** yaitu :

1. Faktor kepemimpinan, atau individu yang bertugas merencanakan dan mengarahkan kegiatan usaha.
2. Faktor kepuasan kerja, yang menyatakan bahwa kerja yang produktif dan berhasil dihasilkan oleh pegawai yang merasa senang dengan hasil kerjanya dalam suatu organisasi.
3. Unsur disiplin, yaitu harapan agar pegawai dapat produktif dalam bekerja dengan mentaati kebijakan usaha.
4. Komponen kompetensi berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memfasilitasi kinerja pekerjaannya.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Afandi (2018: 73)** kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut **Robbins dalam Wibowo (2017:415)** Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.



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

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

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

## 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dijalankan dengan baik dan sebagian besar merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Kepuasan setiap pegawai bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai.

Menurut **Sutrisno (2016:77)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

### 1. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika karyawan bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

### 2. Keamanan Kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi karyawan relatif aman. Tentu saja, jika karyawan merasa aman di tempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

### 3. Gaji

Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap karyawan yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan.

### 4. Perusahaan dan Manajemen

Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan karyawan puas dengan kinerjanya pekerjaan.

### 5. Pengawasan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahan, Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran karyawan.

#### 6. Faktor Intrinsik dan Pekerjaan

Atribut yang ada dalam pengabdian masyarakat, keterampilan tertentu sulit peningkatan kemudahan kerja dan harga diri atau kurangi kepuasan.

#### 7. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang karyawan puas atau tidak senang dengan karyawan tersebut.

#### 9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi peran mereka.

#### 10. Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Apa yang termasuk dalam ini adalah lembaga rumah sakit, lembaga liburan, dana pensiun dan lembaga lainnya.





Kepuasan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tentunya jika sebuah perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini akan berdampak besar pada kesejahteraan karyawannya dalam bekerja. Dalam proses kerja, pemimpin juga mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya tanpa ada masalah dan komunikasi yang lancar di antara mereka, yang memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan di tempat kerja.

### 2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2019:202)** indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menyenangi pekerjaannya: Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya: Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral kerja positif: Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Disiplin kerja: Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari



serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

- e. Prestasi kerja: Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## 2.3 Budaya Organisasi

### 2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Miller (Deddy Mulyadi, 2015:95)** menyebutkan bahwa: Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.

Menurut **Sutrisno (2014:20)** budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut **Bismala, Arianty, dan Farida (2017:138)** budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.



### 2.3.2 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi bagi perusahaan atau organisasi yang mengimplementasikannya menurut **Ismail Nawawi** dalam **Sudaryono (2014:46)** adalah sebagai berikut:

- a. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- c. Budaya organisasi membentuk perilaku staff dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan, sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsisten, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
- d. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staff dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memaksimalkan potensi staffnya dan memenangkan kompetisi.

### 2.3.3 Faktor Pendukung Budaya Organisasi

Menurut **Tika** dalam **Faidah (2016:20)** faktor pendukung pembentukan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Asumsi dasar  
Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
- b. Keyakinan untuk dianut  
Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.
- c. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi  
Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.
- d. Pedoman mengatasi masalah  
Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
- e. Berbagi nilai (*sharing value*)  
Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
- f. Pewarisan (*learning process*)  
Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai





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

pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

g. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

### 2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut O'Reily dan Jehn (Deddy Mulyadi, 2015:121-122)

menyebutkan terdapat tujuh karakteristik utama budaya organisasi:

1. *Innovation and risktaking* (Inovasi dan mengambil resiko), Yakni derajat sejauh mana pekerjaan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko. Tingkat karyawan dalam menciptakan inovasi dan peluang untuk berkeaktivitas.
2. *Attention to detail* (Perhatian kepada detail). Yakni derajat sejauh mana para karyawan diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang detail.
3. *Outcome orientation* (Berorientasi kepada hasil). Yakni sejauh mana pimpinan berfokus pada hasil bukan pada teknis dari proses yang dipakai untuk menjadi hasil.
4. *People orientation* (Berorientasi manusia). Yakni sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan efek hasil – hasil pada orang dalam model perilaku diatas menjadi inti dari suatu budaya.
5. *Team orientation* (Berorientasi tim). Yakni sejauh mana kegiatan kerja di

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

organisasikan atas dasar tim kerja dari pada individu.

6. *Aggressiveness* (Agresif). Yakni sejauh mana orang – orang bersifat agresif dan kompetitif bukan santai – santai
7. *Stability* (Stabilitas). Yakni sejauh mana aktifitas organisasi menekankan pemeliharaan status quo, sebagai kontras dari pertumbuhan.

## 2.4 Keterlibatan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut **Tarman dan Ruski (2019:30)**, Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif karyawan yang dilakukan dengan standar dalam pekerjaannya, dengan menyadari bahwa pekerjaannya itu penting untuk harga diri karyawan itu, dan menganggap bahwa pekerjaannya itu sebagai pusat kepentingan hidupnya.

Menurut **Robbins (dalam Darodjat, 2015:319)** menyatakan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dan menganggap hal tersebut penting bagi harga dirinya di perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja.

### 2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

1. Faktor personal.

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

**Moynihan dan Pandey, (2007)** juga menemukan bahwa usia memiliki



#### 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.

hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

#### 2. Faktor situasional.

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya.

#### 3. Pekerjaan.

Mencakup karakteristik / hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi) level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, supervisi, dan iklim interpersonal.

### 2.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut **Istijanto** dalam **Septiadi, Sintaasih dan Wibawa (2017)** menyatakan bahwa ada 6 indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja sebagai berikut:

#### 1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya

Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya menunjukkan partisipasi dan kepedulian terhadap pekerjaannya.

#### 2. Menunjukkan pekerjaan adalah hal yang utama

Individu yang mengutamakan pekerjaan akan terus melakukan yang terbaik untuk pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang menarik dalam hidup mereka.



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

3. Melihat pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari perilaku seseorang terhadap pekerjaannya, dimana seseorang menganggap penting bagi harga diri mereka.

4. Keterlibatan mental dan emosional

Keterlibatan tidak harus melibatkan aktivitas fisik dan dapat berupa mental dan emosional.

5. Motivasi kontribusi

Dimana situasi manajer memotivasi orang untuk mendistribusikan dirinya.

6. Tanggung jawab

Keterlibatan mendorong untuk bertanggung jawab atas aktivitas kelompok.

## 2.5 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah di singgung dalam ayat-ayat Alqur'an seperti dalam surat At-Taubah ayat 59 yaitu:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى

اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya : Seandainya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah





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

*Allah bagi kami, Allah akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya, dan (demikian pula) Rasul-Nya. Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang selalu hanya berharap kepada Allah.”*

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

## 2.6 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Dalam perspektif Islam dalam hal ini dalam Al-Qur’an dan Hadits, terdapat isyarat-isyarat yang mengarah untuk membangun budaya organisasi yang baik. Yaitu tidak terbatas pada keuntungan duniawi, namun juga untuk kebahagiaan di akhirat. Demikian itu dapat diambil hikmah dari surah Al-hujarat ayat 13:

عِنْدَ أَكْرَمِكُمْ إِنَّ َّ لَتَعَارَفُواْ وَقَبَائِلَ شُعُوبًا وَجَعَلْنٰكُمْ وَأَنْتَى ذَكَرٍ مِّنْ خَلَقْتُمْ إِنَّا الْنَّاسُ يَآئِهَا  
 اللَّهُ إِنَّ َّ أَتَقْنٰكُمْ خَبِيرٌ عَلِيمٌ عَلِيمٌ اللَّهُ

Artinya : Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Menenal.

Ayat ini dapat dipahami bahwa pada dasarnya manusia diciptakan dari individu-individu yang berbeda-beda. Lalu Allah memperintahkan kepada umat manusia untuk saling mengenal satu sama lain. Dimana melalui interaksi oleh manusia tersebut dalam rangka untuk menuju sebuah interaksi timbal balik guna membentuk sebuah budaya kepribadian yang bertaqwa kepada Allah SWT.



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

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

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

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

## 2.7 Pandangan Islam Terhadap Keterlibatan Kerja

Firman Allah SWT telah dijelaskan pada surat Az-Zumar : 39, yaitu:

قُلْ اَعْمَلُوا اَيُّوْمَ عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : *Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu masing-masing.*

*Sesungguhnya aku pun bekerja dengan sungguh-sungguh, maka kelak kamu akan mengetahui prestasimu.*

Dikatakan ketika bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, Maksud dari ayat diatas karena setiap orang diberikan kemampuan dan dan pengetahuan yang berbeda-beda.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Kerangka penelitian ini sangat bergantung pada penelitian terdahulu sebagai sumber informasi. Investigasi ini akan mengacu pada sejumlah penelitian sebelumnya yang menguji hubungan antara komunikasi interpersonal, budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. tabel 2.1 menampilkan temuan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
1.	Yakup/ 2017	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa	X1: Keterlibatan Kerja X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Kerja Y : Kepuasan Kerja	Secara Simultan keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Perbedaan terletak pada variabel karna terdapat motivasi kerja dan tempat penelitian.

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
1.		Kabupaten Bone Bolango.			
2.	Syamsul Akmal, Dkk/ 2020	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (DPMG) Kabupaten Pidie.	X1: Budaya Organisasi X2 : Kompensasi Y : Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara simultan memengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian.
3.	Ferri Alfian, Dkk/ 2017	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh.	X1: Keterlibatan Kerja X2 : Beban Kerja X3 : Konflik Peran Y1: Kepuasan Kerja Y2: Kinerja Pegawai	Secara Simultan keterlibatan kerja, beban kerja dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas pendidikan aceh.	Perbedaan terletak pada variabel karna terdapat motivasi kerja dan tempat penelitian.
4.	Etha Yulian Restanti,	Pengaruh Motivasi Kerja,	X1: Motivasi Kerja	Motivasi kerja, kepemimpinan	Perbedaan terletak pada

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
	Dkk / 2020	Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di BAPPEDA Kabupaten Bojonegoro.	X2 : Kepemimpinan X3 : Budaya Organisasi Y : Kepuasan Kerja	dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	tempat penelitian.
5.	Obi Seprianto / 2021	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah.	X1 : Keterlibatan Kerja Y1: Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi kalimantan tengah.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini menggunakan variabel Y berjumlah dua variable, Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu variabel Y nya berjumlah satu varibel.
6.	Irawati, Dkk / 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru	X1: Motivasi Kerja X2 : Komitmen Organisasi X3: Budaya Organisasi Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	Hasil uji hipotesis penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada lokasi penelitian.

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

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

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



No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
7.	Wirdayani Wahab / 2021	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru.	X1: Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Secara siltultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Perbedaan terletak pada variabel X2 yaitu komitmen organisasi dan tempat penelitian.
8.	M. Maolidin Febriyan, Dkk / 2023	Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota Bima	X1: Keterlibatan kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kepuasan Kerja	Secara parsial maupun simultan keterlibatan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan dalam penelitian ini dengan yang akan saya lakukan yaitu penelitian ini menggunakan variabel X berjumlah dua variable, Sedangkan penelitian yang akan saya lakukan yaitu variabel X nya berjumlah tiga variabel.
9.	Muhammad Fais Fahmi, Dkk / 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui	X1: Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Kerja Y : Kepuasan	Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja	Perbedaan penelitian terdapat pada lokasi penelitian.

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

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

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

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan	Perbedaan
10.	Ni Kadek Sriani, Dkk/ 2022	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Sinar Logam Denpasar.	Kerja Z : Kinerja  X1: Komunikasi Interpersonal X2 : Budaya Organisasi X3 : Keterlibatan Kerja Y : Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur positif.  Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan penelitian terdapat pada lokasi penelitian.

## 2.9 Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi dua variabel, diantaranya adalah sebagai berikut :

Variabel *Dependen* (Terikat) hanya terdiri dari satu variabel, yaitu :

Y = Kepuasan Kerja

Variabel *Independen* (Bebas) terdiri dari dua variabel, yaitu :

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keterlibatan Kerja

## 2.10 Kerangka Berfikir

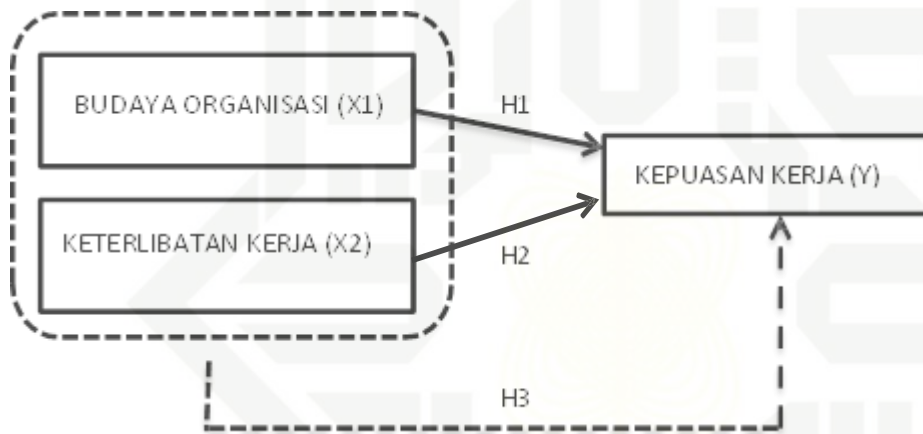
Kerangka berfikir merupakan Gambaran hubungan antara variabel dalam suatu riset, yang mendetail oleh asumsi menurut kondisi yang rasional **Sugiyono (2017:60)**. Arti lain kerangka pemikiran adalah dasar yang disintetiskan dan

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

fakta-fakta, observasi dan penelitian. Kondisi rancangan merupakan suatu paparan dan visualisasi mengenai koneksi atau kaitan antara rancangan-rancangan atau variabel-variabel yang akan dipahami atau ditimbang melalui riset yang akan dilakukan, sebagai pembanding dalam menemukan pemecahan masalah.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

*Keterangan Gambar :*

—————→ : *Pengaruh secara parsial*

- - - - -→ : *Pengaruh secara simultan*

## 2.11 Hipotesis

Menurut **Sugiyono** dalam (**Suhirman, 2019:46**) mengemukakan hipotesis sebagai tanggapan sementara terhadap rumusan atau pertanyaan penelitian.



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

Tantangan penelitian dapat diungkapkan sebagai perbandingan (comparison), variabel bebas (deskripsi), atau pernyataan mengenai korelasi antara dua variabel atau lebih.

Berdasarkan pada uraian-uraian teoritis, penelitiain terdahulu dan kerangka penelitiain di atas, maka dapat ditarik beberapa hipotesis penelitian :

**H1:** Diduga bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan.

### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut **Robbins, Judge, dan Breward (2016)** kultur organisasi atau budaya organisasi mengacu kepada sebuah sistem atas makna bersama yang diyakini para anggota yang selanjutnya membedakan organisasi dengan organisasi lain, yang berarti bahwa sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya organisasi bisa menjadi aturan yang harus dipatuhi dan diterapkan bagi anggota-anggota organisasi. Sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mematuhi dan menerapkan budaya organisasi yang telah diberlakukan untuk mengembangkan kepentingan baik secara invididu maupun kepentingan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian **Syamsul Akmal dan Raisnaiyah (2020)** memaparkan bahwa budaya organisasi dalam suatu organisasi dapat dikatakan berfungsi sebagai penggerak dan pengubah, karena budaya itu sendiri terbentuk dari proses belajar-mengajar sehingga budaya itu bersifat dinamis dan tidak kaku.

**H2 :** Diduga bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut **Robbins (2018)** mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya, adanya perasaan terikat secara psikologi terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian dari **Obi Seprianto (2021)** menyebutkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti apabila karyawan selalu dilibatkan dan merasakan keterlibatan pada setiap pekerjaan yang ditugaskan maka mampu meningkatkan rasa kepuasan dari karyawan pada perusahaan.

**H3:** Diduga bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPKAD Kabupaten Pelalawan.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Salah satu penelitian yang mengemukakan bahwa budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah penelitian oleh **Yakup (2017)** menyebutkan bahwa budaya organisasi yang positif dan keterlibatan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Mereka menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung komunikasi, penghargaan, dan keterlibatan dapat meningkatkan



kepuasan kerja melalui peningkatan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka.

## 2.12 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel menetapkan hubungan antara gagasan teoretis dan kegiatan yang dapat diukur atau diamati secara praktis, operasional, dan realistik dalam konteks objek atau item penelitian yang diteliti. Berikut gagasan Variabel operasional digunakan untuk memberikan kejelasan dan kekhususan terhadap variabel penilaian:

**Tabel 2.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja ( Y )	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. <b>Afandi (2018: 73)</b>	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3.Moral kerja positif 4.Disiplin kerja 5.Prestasi Kerja <b>Hasibuan (2019:202)</b>	Likert
2.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya.	1. <i>Innovation and Risktaking</i> (inovasi mengambil resiko) 2. <i>Attention to detail</i> (perhatian kepada detail) 3. <i>Outcome orientation</i> (berorientasi kepada hasil)	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		<p>Nilai-nilai itu merupakan keyakinan yang di pegang teguh dan kadang-kadang tidak terungkap. Dengan demikian nilai-nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.</p> <p><b>Miller (Deddy Mulyadi, 2015:95)</b></p>	<p>4. <i>People orientation</i> (berorientasi manusia)</p> <p>5. <i>Teamorientation</i> (berorientasi tim)</p> <p>6. <i>Aggressiveness</i> (agresif)</p> <p>7. <i>Stability</i> (stabilitas).</p> <p><b>O'Reily dan Jehn (Deddy Mulyadi, 2015:121-122)</b></p>	
3.	Keterlibatan Kerja (X3)	<p>Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dan menganggap hal tersebut penting bagi harga dirinya di perusahaan atau organisasi tempat karyawan bekerja.</p> <p><b>Robbins (dalam Darodjat, 2015: 319)</b></p>	<p>1. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya</p> <p>2. Menunjukkan pekerjaan adalah hal yang utama</p> <p>3. Melihat pekerjaan adalah suatu hal yang penting bagi harga diri.</p> <p>4. Keterlibatan mental dan emosional</p> <p>5. Motivasi kontribusi</p> <p>6. Tanggung jawab</p> <p><b>Istijanto dalam Septiadi, Sintaasih dan Wibawa (2017)</b></p>	Likert

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

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan Jl. Sultan Syarif Harun, Pangkalan Kerinci, Pelalawan. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember sampai dengan April 2025.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif untuk dianalisis. **Sugiyono (2018:14)** menyoroti bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang berakar pada filsafat positivis. Tujuannya adalah untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan pengambilan sampel acak dan mengumpulkan data menggunakan alat analitik statistik.

##### 3.2.1 Data Primer

Data primer mengacu pada sumber data yang secara langsung memberikan data kepada individu atau badan yang bertanggung jawab atas pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan studi lapangan secara langsung. **Sugiyono (2014:137)** dikutip sebagai sumber rujukan.

##### 3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder berkaitan dengan informasi yang diperoleh secara tidak langsung, tidak langsung dari pengumpul data, melainkan melalui perantara seperti individu atau dokumen. Referensinya berasal dari komposisi sastra **Sugiyono (2014:137)**.





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

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2017:80)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan yaitu untuk pegawai ASN sebanyak 45 orang dan pegawai honorer sebanyak 71 orang. Jadi jumlah keseluruhan populasi adalah 116 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Dalam **Sugiyono (2014:81)** Sampel adalah bagian yang secara akurat menggambarkan ukuran dan karakteristik seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probabilitas* yang disebut dengan *sampling jenuh/sensus*. Pengambilan sampel sensus mengacu pada dimasukkannya seluruh populasi yang diteliti sebagai anggota sampel. Sampel penelitian ini berjumlah 116 orang di BPKAD Kabupaten Pelalawan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik-teknik yang dapat digunakan termasuk observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi dalam penelitian ini untuk membantu analisis dan pengambilan kesimpulan yang akurat sesuai dengan **Sugiyono, (2015) :**

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

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

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

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

### 3.4.1 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berisi pertanyaan terbuka, tertutup, atau kombinasi dari keduanya.

Dalam penelitian ini, kuesioner langsung diberikan kepada pegawai BPKAD Kabupaten Pelalawan. Pembagian kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai budaya organisasi, keterlibatan kerja serta kepuasan kerja. Untuk mengukur tanggapan atau pendapat responden, penulis menggunakan Skala Likert. Skala Likert berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

### 3.4.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam agar lebih akurat.

### 3.5 Observasi

Observasi, sebagai suatu metode pengumpulan data, mempunyai sifat yang berbeda jika dibandingkan dengan pendekatan lain, khususnya wawancara dan survei. Jika wawancara dan kuisisioner hanya terbatas pada komunikasi manusia, maka observasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga makhluk alam lainnya. **Sugiyono (2014:145)**. Teknik pengumpulan data observasi digunakan saat menyelidiki perilaku manusia, proses kerja, dan kejadian alam, asalkan jumlah



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

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

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

responden yang diamati tidak terlalu besar. Mengenai proses pengumpulan data, observasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis: observasi partisipan, yang melibatkan partisipasi aktif, dan observasi non-partisipan, yang melibatkan mempertahankan posisi terpisah. Berdasarkan instrumen yang digunakan, observasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis: observasi terstruktur,

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang didapat dan digunakan untuk mengekstrak informasi berguna dari data yang telah dikumpulkan, memberikan gambaran tentang data, menguji hipotesis yang diajukan, dan menjawab rumusan persoalan. Dengan demikian, analisis data membantu pengambilan keputusan dengan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan **Sugiyono, (2015:244)**.

#### 3.6.1 Skala Pengukuran

Pengukuran data penelitian ini adalah skala likert. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini ialah skala likert. skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang mengenai suatu fenomena **Sugiono (2016:93)**. Dalam penggunaan skala likert terdapat lima (5) tingkatan skor yang bisa dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup (C)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1



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

### 3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan suatu pendekatan dalam metode penelitian. Analisis ini melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data menggunakan angka atau nilai numerik. Analisis kuantitatif sering digunakan untuk mengukur variabel-variabel tertentu dan menjelaskan hubungan antar variabel secara matematis. Analisis kuantitatif terdiri dari teknik-teknik statistik dan matematika untuk menarik kesimpulan berdasarkan data yang sudah disimpulkan.

### 3.6.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis mengenai tanda-tanda onjek yang akan diteliti. Pada analisis ini akan disajikan data mengenai responden seperti jenis kelamin. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan dilakukan melalui beberapa pertanyaan atau wawancara.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data memiliki dua konsep yaitu validitas dan reliabilitas. Kualitas informasi yang dihasilkan melalui survei penelitian dapat dinilai dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Semula pengujian ini dirancang untuk menentukan konsistensi dan keakuratan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, jika valid maka berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur **Sugiono (2016:93)**. Jika nilai  $r_{hitung}$





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

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

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

positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan valid. Namun jika nilai  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan tidak valid **Sugiono (2016:93)**.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Sugiono (2016:93)** hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur objek yang sama. Kapabilitas penilaian tingkat reliabilitas sangat ditentukan oleh seberapa jauh resiko alpha bila diterima sedikit resiko. Uji reliabilitas atau uji konsistensi suatu item pertanyaan atau pernyataan dengan membandingkan antara nilai cronbach's alpha dengan taraf keyakinan (*coefficients of confidence/CC*) **Sugiono (2016:93)**. Cronbach's alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lainnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila Cronbach's Alpha  $> 0,6$  atau 60% maka item pertanyaan tersebut reliabel (konsisten).
- b. Apabila Cronbach's Alpha  $< 0,6$  atau 60% maka item pertanyaan tersebut tidak reliabel (tidak konsisten).

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dilakukan dalam analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa. Menurut **(Imam, 2018)** perlu dilakukan uji beberapa asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.



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

### 3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah suatu variabel independen dan variable dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak **Sugiono (2016:93)**. Sehingga salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas adalah dengan cara uji *Kolmogrov-Smirnov* yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai *asymptotic significant (2-tailed)*  $> 0,05$ , maka nilai residual berdistribusi normal, tetapi jika nilai *asymptotic significant (2-tailed)*  $< 0,05$ , maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Mutikolinieritas merupakan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi maka akan terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) **Sugiono (2016:93)**. Apabila nilai tolerance  $> 10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka tidak terdapat persoalan multikolonieritas diantara variabel bebas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain **Sugiono (2016:93)**. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas atau tidak terjadi



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

heteroskedastisitas. Akan tetapi jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser, yaitu dilakukan dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai mutlak errornya. Jika terdapat pengaruh variabel independen yang signifikan terhadap nilai mutlak errornya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Dasar keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = konstanta
- X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi
- X<sub>2</sub> = Keterlibatan Kerja
- b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel Budaya Organisasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel Keterlibatan Kerja
- e = error



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

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

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

### 3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ada dua tahap yaitu, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F) dan uji determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

#### 3.10.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini yaitu apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Namun apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$   $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dan Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### 3.10.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Menurut **Ghozali (2018:79)** dapat diuji dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan sebesar  $< 0,05$ .

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai p-value F-statistik  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai p-value F-statistik  $> 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.





### 3.10.3 Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel Variabel Budaya Organisasi (X1), dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikatnya Sahir (2021:54).

Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, sehingga apabila semakin mendekati 1 determinasi ( $R^2$ ), maka semakin besar kontribusi variabel Variabel Budaya Organisasi (X1), dan Keterlibatan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM INSTANSI

#### 4.1 Sejarah Singkat Instansi

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan sebagai Badan Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang (technostructure) unsur keuangan sebagaimana amanat pasal 219 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah serta diperjelas melalui pasal 46 peraturan pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang perangkat daerah memiliki tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala daerah yang bertanggung jawab dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan umum unsur keuangan daerah untuk menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (operating core) yang dilaksanakan oleh dinas teknis daerah.

Selanjutnya pada pasal 280 ayat (2) Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 mengamanatkan bahwasannya pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah memiliki kewajiban meliputi:

1. Mengelola dana secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel.
2. Menyinkronkan pencapaian sasaran program daerah dalam APBD dengan program pemerintah pusat, dan
3. Melaporkan realisasi pendanaan urusan pemerintahan yang ditugaskan sebagai pelaksanaan dari tugas pembantuan.

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan dibentuk berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten



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

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

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

Pelalawan. Dalam perjalanannya susunan organisasi dan tata kerja BPKAD Kabupaten Pelalawan mengalai beberapa kali mengalami perubahan yaitu :

1. Peraturan Daerah Nomor 25 tahun 2002 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas pendapatan daerah Kabupaten Pelalawan.
2. Peraturan Daerah Nomor 07 tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Pelalawan, Penjabaran tugas dan fungsi dinas pengelolaan keuangan dan kekayaan daerah Kabupaten Pelalawan.
3. Peraturan Dearah Kabupaten Pelalawan Nomor 09 tahun 2012 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 07 tahun 2008 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah Kabupaten Pelalawan.
4. Peraturan Daerah Nomor 10 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 tahun 2016 pembentukan dan susunan perangkat daeah Kabupaten Pelalawan BPKAD merupakan badan daerah dengan type A melaksanakan fungsi penunjang keuangan. Selanjutnya berdasarkan peraturan Bupati Pelalawan Nomor 78 tahun 2016 telah menetapkan kedudukan, tugas dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan mempunyai susunan organisasi sebagai berikut:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

1. Sekretariat, terdiri atas:
  - a. Subbag Umum dan Kepegawaian, dan
  - b. Kelompok Jabatan Fungsional.
2. Bidang Anggaran, terdiri atas:
  - a. Subbidang Penyusunan Anggaran.
  - b. Subbidang Pengendalian Anggaran.
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Perbendaharaan, terdiri atas:
  - a. Subbidang Kas Daerah.
  - b. Subbidang Belanja Daerah.
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
4. Bidang Akuntansi dan Pelaporan, terdiri atas :
  - a. Subbidang Analisa Data dan Pelaporan.
  - b. Subbidang Akuntansi dan Konsolidasi.
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.
5. Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah, terdiri atas:
  - a. Subbidang Perencanaan Kebutuhan dan Pemanfaatan Aset.
  - b. Subbidang Inventarisasi, Penatausahaan dan Pelaporan Aset.
  - c. Kelompok Jabatan Fungsional.

#### 4.2 Visi dan Misi

##### 1. Visi

Adalah suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan instansi secara konsisten dan tegas dengan





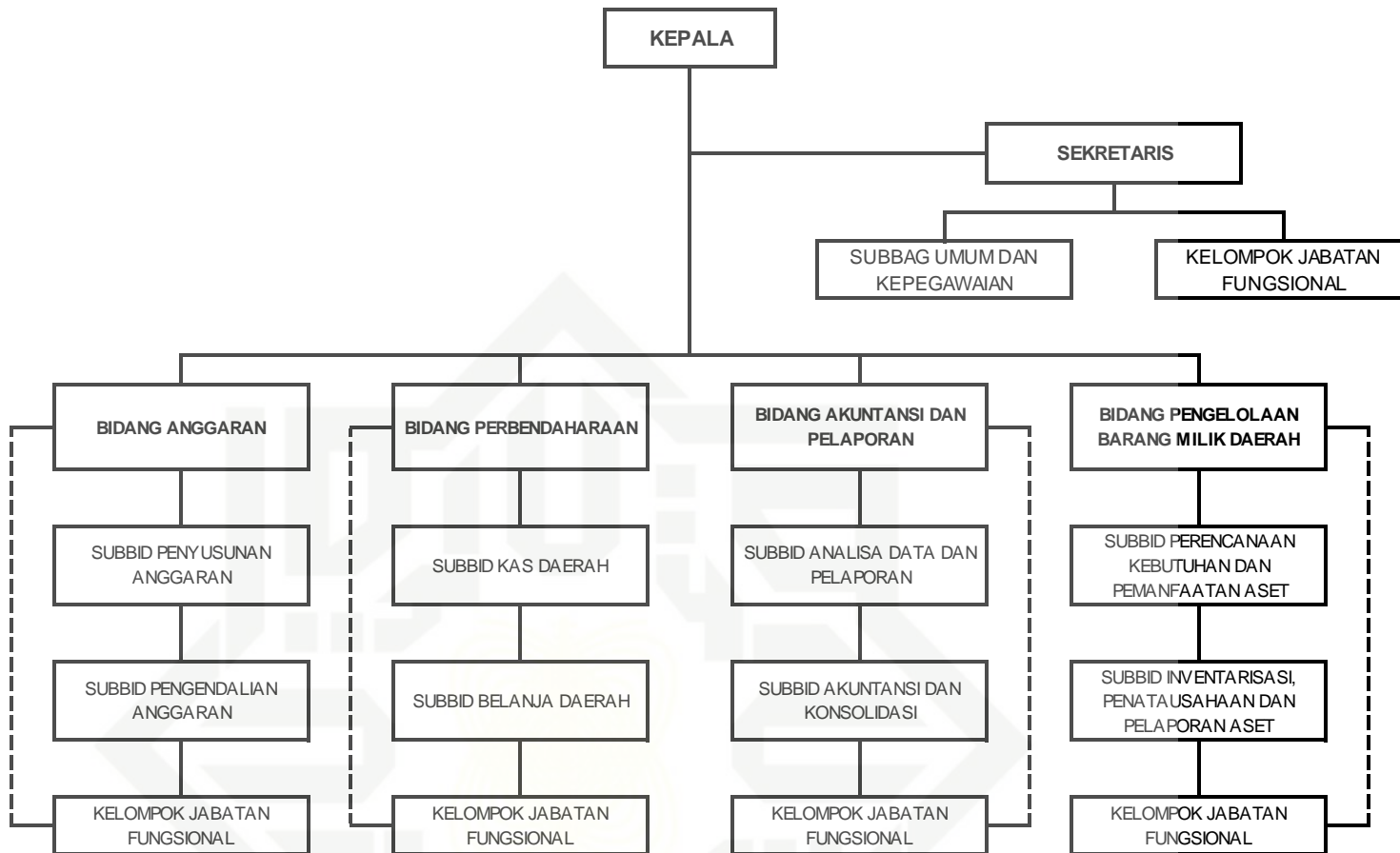
memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki. Mengacu pada batasan tersebut, maka didalam renstra Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan 2026 ditetapkan visi **"Inovesi menuju Pelalawan Maju (Makmur, Adil, Jaya, Unggul)"**

## 2. Misi

Adalah sesuatu yang harus diemban dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah sebagai penjabaran visi yang telah ditetapkan. Guna mewujudkan dan merealisasikan visi dimaksud, maka ditetapkan misi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan yaitu:

1. Mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan iman.
2. Mewujudkan kemakmuran ekonomi di Perkotaan dan Perdesaan yang mandiri dan berdaya saing (Maju Ekonomi).
3. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkeadilan, lengkap dan berkelanjutan (Maju Infrastruktur).
4. Mengembangkan pariwisata daerah berbasis partisipasi masyarakat dan budaya melayu perekat negeri (Maju Wisata dan Budaya).
5. Mewujudkan Tata Kelola dan layanan pemerintan yang humanis (*Good Public Services*) berbasis data dan teknologi informasi (Maju Pemerintahan).

## Struktur Organisasi



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



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Adanya Budaya Organisasi yang diterapkan menciptakan suasana kerja yang kondusif, membentuk nilai-nilai bersama, serta meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.
2. Secara Parsial Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Adanya Keterlibatan Kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai merasa dilibatkan dalam proses kerja dan pengambilan keputusan, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab, loyalitas, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani.
3. Secara Simultan Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor

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

Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,98 atau 98% Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan, sementara sisanya sebanyak 2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran teoritis diantaranya adalah :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai budaya organisasi, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### 2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka saran praktis diantaranya adalah :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diharapkan dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam. Penelitian ini masih memiliki ruang untuk dikembangkan, baik melalui penambahan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, maupun beban kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi pemerintah lainnya untuk memperoleh perbandingan dan memperluas generalisasi hasil penelitian. Selain itu pada kepuasan kerja juga dapat menambahkan indikator keseimbangan kerja-hidup agar mampu mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi dengan baik sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dapat terus membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif, seperti kolaborasi antarpegawai, dan penghargaan terhadap kinerja. Selain itu, penting bagi instansi untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan keterlibatan kerja pegawai, seperti melalui pelibatan dalam pengambilan keputusan, penyusunan program kerja, dan evaluasi kegiatan. Dengan terciptanya budaya organisasi yang kuat dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, diharapkan kepuasan kerja pegawai BPKAD dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja dan pelayanan publik.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya agar melihat perkembangan dan fenomena-fenomena terbaru agar hasil penelitian berguna untuk perkembangan pengetahuan mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Akmal, S., & Raisnaiyah, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 114–139. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i2.276>
- Alfian, Febri, Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh*. 8(2), 84–96.
- Alfian, Ferri, Adam, M., Ibrahim, M., Manajemen, M., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Ariana, W., & Riana, G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4630–4659.
- Atmaja, I. A. B., & Hasanah, K. (2023). *Seminar inovasi manajemen bisnis dan akuntansi 5 pengaruh*. September, 383–395.
- Aulia, N., Indarti, S., & Efni, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Pekanbaru. *Procuratio*, 5, 235–250.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dedi, M. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta, CV.
- Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- Fajrin Mubarak. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 306–320.

<https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.573>

Febrina, Astuti, T. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Dan Kecerdasan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Bank Bumh Di Malang Raya). *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 5, 2709–2728. <https://www.jurnalfti.unmer.ac.id/index.php/senasif/article/view/356>

Febriyan, M. M., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kota .... *Journal ...*, 4(12), 708–722. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/view/2348%0Ahttps://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/article/download/2348/1859>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herianto, S., & Azhari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya Pada Kinerja Pegawai Uptd Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 10(19), 1–11.

Irawati, Sudarno, & Komardi, D. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Kawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 88. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41376>

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Miller, K. (2015). *Organizational Communication : Approaches and Processes*. Wadsworth Thomson.

Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal (Cetakan Pe, Adnanta Ivan A ,ED.)*. Pustaka Pelajar.

Nofiantari, E., Karnadi, & Pramesthi, R. A. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi*,





*Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN Serta Kinerja ASN Di Dinas Pendidikan dan Perikanan Kabupaten Situbondo.*

Novita, N. R. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Teluknaga //Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 162–171. <https://doi.org/10.21009/jmp.08115>

Primasheila, D., Hanafi, A., & A.Bakri, S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang*. 1, 25–32.

Putri, R. R., & Khairi, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Solok*. 1, 1–12.

Rantung, G. M., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 867–880. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52253>

Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732–744. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.395>

Rivai, Veithzal, & Deddy, M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (Edisi Pert). Penerbit Kbm Indonesia.

Sedamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil )*. PT.Reflika Aditama.

Seprianto, O. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah). *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14.

Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Sudaryono. (2014). *Budaya & Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta, CV.
- Sulastri, N., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Rotasi Jabatan Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 203–218. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1663>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama Cetakan Pertama*. Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, 4(2), 3–8. <https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.394>
- Tumbelaka, S., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Pt.Bitung Mina Utama) Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, Umar Nimran. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 94–108.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, E. (2018). *Teknik Penyusun Instrumen Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai: Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>



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

## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Saudara/Responden

Di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan Dengan Hormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya dari mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan”**.

Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan. Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Hormat Saya,

**Nada Tri Yulia Yusef**  
**Nim. 12070124774**



## I. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacala dengan baik dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilih jawaban kriteria dibawah ini :
  - a. Sangat setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Cukup (C)
  - d. Tidak setuju (TS)
  - e. Sangat tidak setuju (STS)
4. Mohon kuisioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon kembalikan kertas kuisioner ini dengan peneliti.

## II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 

☐ Laki – Laki  
☐ Perempuan
3. Tingkat Pendidikan :
 

☐ SMA  
☐ D3  
☐ D-IV  
☐ S1





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

☐ S2

4. Usia :

☐ 20 – 30 tahun

☐ 31 – 40 tahun

☐ 41– 50 tahun

☐ 51 – 60 tahun

5. Masa Kerja :

☐ 1 – 5 tahun

☐ 6 – 10 tahun

☐ > 10 tahun

### III. PERTANYAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pertanyaan.

#### Pernyataan Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
	<b>INDIKATOR</b>					
1.	<b>Menyenangi Pekerjaannya</b>					
	1. Saya senang karena setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.					
	2. Saya merasa bahagia dan puas saat menjalani aktivitas pekerjaan yang saya lakukan.					
2.	<b>Mencintai Pekerjaannya</b>					
	1. Saya selalu bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	2. Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3.	<b>Moral Kerja Positif</b>					
	1. Saya memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja.					

	2. Saya mendapat dukungan moral dari sesama rekan kerja ketika mendapatkan masalah dalam pekerjaan.					
4.	<b>Disiplin Kerja</b>					
	1. Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai aturan instansi.					
	2. Saya selalu mengikuti arahan dan instruksi atasan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan optimal.					
5.	<b>Prestasi Kerja</b>					
	1. Saya merasa dihargai atas prestasi yang saya capai di tempat kerja.					
	2. Saya menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan mengenai kinerja saya.					

**Pernyataan Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)**

No	PERNYATAAN INDIKATOR	SS	S	C	TS	STS
1.	<b>Inovasi dan Mengambil Resiko</b>					
	1. Saya didorong untuk berinovasi dan meningkatkan kreatifitas dalam bekerja.					
	2. Saya didorong untuk berani mengambil resiko dalam mengerjakan pekerjaan.					
2.	<b>Perhatian Kepada Detail</b>					
	1. Saya didorong untuk bertindak cermat dan memperhatikan hal – hal secara detail dalam bekerja.					
	2. Institusi menilai kinerja saya berdasarkan akurasi dan presisi pekerjaan saya.					
3.	<b>Berorientasi Kepada Hasil</b>					
	1. Saya bekerja selalu fokus dalam orientasi untuk hasil yang optimal.					
	2. Keberhasilan saya di ukur berdasarkan pencapaian target yang ditetapkan.					
4.	<b>Berorientasi Manusia</b>					
	1. Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan.					
	2. Saya merasa kebutuhan dan kepentingan saya sebagai pegawai diperhatikan dengan baik.					
5.	<b>Berorientasi Tim</b>					

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
	INDIKATOR					
	1. Saya lebih senang melakukan pekerjaan dengan kerja sama tim.					
	2. Dengan kerja sama tim, pekerjaan akan cepat terselesaikan.					
6.	<b>Agresif</b>					
	1. Saya selalu berada pada jam kerja agar pekerjaan lebih produktif.					
	2. Saya selalu agresif dan kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
7.	<b>Stabilitas</b>					
	1. Saya selalu mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja agar pekerjaan terlaksana dengan baik.					
	2. Saya memiliki produktivitas kerja yang tinggi.					

**Pernyataan Untuk Variabel Keterlibatan Kerja (X2)**

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
	INDIKATOR					
1.	<b>Berpartisipasi Aktif Dalam Pekerjaannya</b>					
	1. Saya selalu inisiatif mencari solusi atas masalah yang muncul dalam pekerjaan.					
	2. Saya berkomitmen untuk selalu mengikuti perkembangan terbaru di bidang tugas saya.					
2.	<b>Menunjukkan Pekerjaan Adalah Hal Yang Utama</b>					
	1. Saya selalu mengutamakan pekerjaan dan berusaha memberikan hasil yang terbaik.					
	2. Saya selalu memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan saya selesaikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.					
3.	<b>Melihat Pekerjaan Adalah Suatu Hal Yang Penting Bagi Harga Diri</b>					
	1. Saya merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan saya mencerminkan kemampuan dan integritas saya.					
	2. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi harga diri saya, karena saya percaya bahwa setiap hasil kerja yang baik mencerminkan nilai profesionalisme saya.					
4.	<b>Keterlibatan Mental dan Emosional</b>					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Saya merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan ini, baik secara mental maupun emosional.					
2. Saya selalu berusaha memberikan perhatian penuh pada setiap tugas, dengan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap hasil yang dicapai.					





## Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner Penelitian

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	59
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	60
3	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	59
5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	51
6	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	50
7	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	53
8	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	68
10	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	64
11	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	59
12	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	62
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	66
14	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	3	3	56
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	64
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	48
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	51
20	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
22	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	51
23	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	62
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	63
26	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	50
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
28	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
33	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	49
34	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	5	3	3	4	51
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	61
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
38	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	62
39	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	61
40	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	62
41	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	60
42	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
43	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	61
44	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	61
45	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	64
46	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
48	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	59
49	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	64
50	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	62
51	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	57
52	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	61
53	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
54	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	61
55	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	60
56	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	62
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	60
58	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	61
59	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	61
60	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	63
61	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	62
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	63
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	61
64	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
65	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	64
66	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	62
67	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	61
68	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	62
69	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	62
70	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	66
71	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	62
72	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62
73	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	66
74	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	62
75	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	63
76	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	63
77	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	61
78	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	66
79	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	66
80	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	61
81	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	62
82	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	64
83	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	63
84	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	65
85	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	61
86	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
87	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	57
88	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	65
89	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	63
90	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	51
91	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	64
92	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	61
93	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	62
94	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	62
95	4	2	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	53
96	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	63
97	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	62
98	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	65
99	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	61
100	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	63
101	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	64
102	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	62
103	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	63
104	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	61
105	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	63
106	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	63
107	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66
108	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Budaya Organisasi (X1)														Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
109	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	61
110	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	62
111	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	53
112	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	65
113	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	49
114	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	56
115	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	63
116	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	49

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	44
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	52
3	3	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	46
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	44
5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	40
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	38
7	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42
8	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
10	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	54
11	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
12	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	50
13	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
14	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	48
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
18	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	42
19	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
22	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42
23	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	53
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	54
26	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	42
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
28	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
34	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
38	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	51
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
45	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
46	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52
47	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
48	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51
49	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	52
51	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	52
52	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	53
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
54	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	52
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
56	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
58	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
59	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
60	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
61	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	50
62	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
64	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
65	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
66	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
67	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
68	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
69	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
71	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
73	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
74	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
75	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
76	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
77	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
79	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
81	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	51
82	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
84	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
85	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
86	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	50
87	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49
88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
91	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49
92	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
93	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50
94	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	51
95	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	51
96	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	54
97	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
98	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	56
99	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
100	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
101	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
102	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
103	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	54

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Keterlibatan Kerja (X2)												Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
104	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	50
105	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	53
106	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	54
107	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	50
108	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	55
109	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	52
110	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
111	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	50
112	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	50
113	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
114	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	54
115	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	50
116	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	55

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	40
2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	41
6	5	4	3	3	5	3	3	5	5	5	41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
7	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	41
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
9	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47
10	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
12	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	43
13	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
19	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	40
20	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	39
23	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
26	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	45
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
28	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	5	3	4	3	3	4	5	5	5	41
34	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	41
35	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
38	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
39	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
40	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	45
41	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	43
42	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	42
43	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	44
44	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
45	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
46	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
48	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
49	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
50	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
51	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
52	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
53	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
54	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	43
55	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	38
56	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
57	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
58	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	44
59	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42
60	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
61	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
62	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
63	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
64	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
65	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
66	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	42
67	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
68	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
69	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44
70	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
71	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
72	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
73	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
74	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
75	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
76	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
77	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	40
78	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
79	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
80	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
81	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	46
82	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
83	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
84	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
85	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	44
86	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	44
87	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	40
88	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	35
89	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
90	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
91	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
92	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	42
93	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
94	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	34
95	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40
96	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
97	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
98	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Responden	Kepuasan Kerja (Y)										Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
99	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	43
100	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	39
101	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
102	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34
103	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
104	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
105	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
106	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	46
107	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46
108	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
109	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
110	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
111	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	32
112	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
113	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
114	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
115	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
116	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38



### Lampiran 3

#### 1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

##### a. Budaya Organisasi

		Correlations														Budaya Organisasi (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	
X1.1	Pearson Correlation	1	.209*	.130	.357*	.176	.308**	.486**	.204*	.173	.128	.189*	.266**	.257**	.267**	.511**
	Sig. (2-tailed)		.025	.165	.000	.059	.001	.000	.028	.064	.169	.042	.004	.005	.004	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.2	Pearson Correlation	.209*	1	.365**	.331*	.146	.156	.309**	.603**	.242**	.312**	.182*	.290**	.231*	.096	.561**
	Sig. (2-tailed)	.025		.000	.000	.118	.095	.001	.000	.009	.001	.050	.002	.012	.307	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.3	Pearson Correlation	.130	.365**	1	.332*	.220*	.187*	.207*	.270**	.396**	.355**	.310**	.214*	.259**	.136	.570**
	Sig. (2-tailed)	.165	.000		.000	.018	.044	.025	.003	.000	.000	.001	.021	.005	.145	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.4	Pearson Correlation	.357*	.331**	.332**	1	.255**	.344**	.299**	.401**	.283**	.351**	.237*	.346**	.307**	.200*	.632**



Hak Cipta Didukung Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000	.001	.000	.002	.000	.011	.000	.001	.032	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.5	Pearson Correlation	.176	.146	.220*	.255*	1	.251**	.201*	.128	.204*	.132	.240**	.167	.301**	.277**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.059	.118	.018	.006		.007	.031	.172	.028	.159	.009	.074	.001	.003	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.6	Pearson Correlation	.308*	.156	.187*	.344*	.251**	1	.396**	.098	.134	.060	.207*	.548**	.645**	.715**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.001	.095	.044	.000	.007		.000	.295	.153	.520	.026	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.7	Pearson Correlation	.486*	.309**	.207*	.299*	.201*	.396**	1	.259**	.235*	.155	.284**	.361**	.377**	.335**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.025	.001	.031	.000		.005	.011	.096	.002	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.8	Pearson Correlation	.204*	.603**	.270**	.401*	.128	.098	.259**	1	.244**	.323**	.205*	.244**	.233*	.074	.528**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.003	.000	.172	.295	.005		.008	.000	.027	.008	.012	.431	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.9	Pearson Correlation	.173	.242**	.396**	.283*	.204*	.134	.235*	.244**	1	.363**	.333**	.241**	.331**	.201*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.064	.009	.000	.002	.028	.153	.011	.008		.000	.000	.009	.000	.030	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

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

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

X1.10	Pearson Correlation	.128	.312**	.355**	.351*	.132	.060	.155	.323**	.363**	1	.332**	.167	.232*	.080	.507**
	Sig. (2-tailed)	.169	.001	.000	.000	.159	.520	.096	.000	.000		.000	.073	.012	.395	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.11	Pearson Correlation	.189*	.182*	.310**	.237*	.240**	.207*	.284**	.205*	.333**	.332**	1	.198*	.184*	.207*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.042	.050	.001	.011	.009	.026	.002	.027	.000	.000		.033	.048	.026	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.12	Pearson Correlation	.266*	.290**	.214*	.346*	.167	.548**	.361**	.244**	.241**	.167	.198*	1	.530**	.469**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.021	.000	.074	.000	.000	.008	.009	.073	.033		.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.13	Pearson Correlation	.257*	.231*	.259**	.307*	.301**	.645**	.377**	.233*	.331**	.232*	.184*	.530**	1	.673**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.005	.012	.005	.001	.001	.000	.000	.012	.000	.012	.048	.000		.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X1.14	Pearson Correlation	.267*	.096	.136	.200*	.277**	.715**	.335**	.074	.201*	.080	.207*	.469**	.673**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.004	.307	.145	.032	.003	.000	.000	.431	.030	.395	.026	.000	.000		.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	.511*	.561**	.570**	.632*	.440**	.636**	.609**	.528**	.557**	.507**	.503**	.637**	.701**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116



Hak Cipta: Dilindungi Undang-Undang

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	14

#### b. Keterlibatan Kerja

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	Keterlibatan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.249**	.089	.280**	.077	.289**	.603**	.236*	.188*	.350**	.194*	.294**	.536**
	Sig. (2-tailed)		.007	.343	.002	.410	.002	.000	.011	.043	.000	.036	.001	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.2	Pearson Correlation	.249**	1	.444**	.660**	.229*	.258**	.388**	.712**	.315**	.632**	.223*	.259**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.000	.014	.005	.000	.000	.001	.000	.016	.005	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.3	Pearson Correlation	.089	.444**	1	.513**	.305**	.114	.116	.458**	.585**	.488**	.297**	.201*	.578**
	Sig. (2-tailed)	.343	.000		.000	.001	.222	.215	.000	.000	.000	.001	.030	.000





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan

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

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.4	Pearson Correlation	.280**	.660**	.513**	1	.423**	.468**	.401**	.599**	.308**	.776**	.413**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.5	Pearson Correlation	.077	.229*	.305**	.423**	1	.250**	.287**	.180	.264**	.508**	.574**	.202*
	Sig. (2-tailed)	.410	.014	.001	.000		.007	.002	.053	.004	.000	.000	.029
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.6	Pearson Correlation	.289**	.258**	.114	.468**	.250**	1	.341**	.227*	.287**	.378**	.256**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.222	.000	.007		.000	.014	.002	.000	.005	.000
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.7	Pearson Correlation	.603**	.388**	.116	.401**	.287**	.341**	1	.193*	.173	.413**	.278**	.304**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.215	.000	.002	.000		.038	.063	.000	.003	.001
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.8	Pearson Correlation	.236*	.712**	.458**	.599**	.180	.227*	.193*	1	.264**	.561**	.213*	.323**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.000	.053	.014	.038		.004	.000	.022	.000
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.9	Pearson Correlation	.188*	.315**	.585**	.308**	.264**	.287**	.173	.264**	1	.333**	.252**	.225*
	Sig. (2-tailed)	.043	.001	.000	.001	.004	.002	.063	.004		.000	.006	.015
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.10	Pearson Correlation	.350**	.632**	.488**	.776**	.508**	.378**	.413**	.561**	.333**	1	.345**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N		116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.11	Pearson Correlation	.194*	.223*	.297**	.413**	.574**	.256**	.278**	.213*	.252**	.345**	1	.209*
													.529**



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, atau pengumpulan data untuk keperluan pribadi.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Sig. (2-tailed)	.036	.016	.001	.000	.000	.005	.003	.022	.006	.000		.024	.000
N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
X2.12	Pearson Correlation	.294**	.259**	.201*	.471**	.202*	.909**	.304**	.323**	.225*	.451**	.209*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.030	.000	.029	.000	.001	.000	.015	.000	.024	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Keterlibatan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.536**	.668**	.578**	.814**	.530**	.677**	.588**	.629**	.557**	.805**	.529**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.858	12

### c. Kepuasan Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Kepuasan Kerja (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.174	.128	.266**	.234*	.277**	.208*	.028	.272**	.289**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.062	.172	.004	.011	.003	.025	.769	.003	.002	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y2	Pearson Correlation	.174	1	.192*	.360**	.101	.206*	.244**	.297**	.274**	.299**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.062		.039	.000	.281	.026	.008	.001	.003	.001	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y3	Pearson Correlation	.128	.192*	1	.285**	.311**	.281**	.239**	.154	.113	.068	.547**
	Sig. (2-tailed)	.172	.039		.002	.001	.002	.010	.099	.227	.467	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y4	Pearson Correlation	.266**	.360**	.285**	1	.186*	.220*	.259**	.316**	.162	.239**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.002		.045	.018	.005	.001	.082	.010	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y5	Pearson Correlation	.234*	.101	.311**	.186*	1	.267**	.263**	.179	.169	.118	.522**
	Sig. (2-tailed)	.011	.281	.001	.045		.004	.004	.054	.070	.208	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y6	Pearson Correlation	.277**	.206*	.281**	.220*	.267**	1	.288**	.225*	.096	.023	.551**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.002	.018	.004		.002	.015	.306	.809	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

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



# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Y7	Pearson Correlation	.208*	.244**	.239**	.259**	.263**	.288**	1	.297**	.030	.186*	.559**
	Sig. (2-tailed)	.025	.008	.010	.005	.004	.002		.001	.751	.045	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y8	Pearson Correlation	.028	.297**	.154	.316**	.179	.225*	.297**	1	.167	.272**	.532**
	Sig. (2-tailed)	.769	.001	.099	.001	.054	.015	.001		.073	.003	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y9	Pearson Correlation	.272**	.274**	.113	.162	.169	.096	.030	.167	1	.562**	.503**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.227	.082	.070	.306	.751	.073		.000	.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Y10	Pearson Correlation	.289**	.299**	.068	.239**	.118	.023	.186*	.272**	.562**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.467	.010	.208	.809	.045	.003	.000		.000
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.523**	.562**	.547**	.600**	.522**	.551**	.559**	.532**	.503**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116

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

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	10



## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			116
Normal	Mean		.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation		.39625401
Most Extreme	Absolute		.111
Differences	Positive		.111
	Negative		-.078
Test Statistic			.111
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.111 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### b) Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.520	.327		56.688	.000		
Budaya Organisasi (X1)	.357	.011	.876	31.842	.000	.229	4.361
Keterlibatan Kerja (X2)	.056	.012	.128	4.661	.000	.229	4.361

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### c) Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.362	.215		1.686	.094
Budaya Organisasi (X1)	-.007	.007	-.193	-.989	.325
Keterlibatan Kerja (X2)	.007	.008	.184	.941	.348

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### 3. Analisa Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.520	.327		56.688	.000
Budaya Organisasi (X1)	.357	.011	.876	31.842	.000
Keterlibatan Kerja (X2)	.056	.012	.128	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

### 4. Uji Hipotesis

#### b) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.520	.327		56.688	.000
Budaya Organisasi (X1)	.357	.011	.876	31.842	.000
Keterlibatan Kerja (X2)	.056	.012	.128	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

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

### c) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903.208	2	451.604	2826.122	.000 <sup>b</sup>
	Residual	18.057	113	.160		
	Total	921.265	115			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

### d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.990 <sup>a</sup>	.980	.980	.39975	2.097

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



## Lampiran 4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik 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. : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-6123/Un.04/F.VII/PP.00.9/08/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pra Riset

09 Agustus 2024

Yth. Kepala Kantor  
Dinas Penanaman Modal dan  
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau  
Jl. Jendral Sudirman No.460, Jadirejo  
Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nada Tri Yulia Yusef  
NIM. : 12070124774  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "**Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan**". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Mahyarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001

UIN SUSKA RIAU





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN  
**BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH**  
 KOMPLEK PERKANTORAN BHAKTI PRAJA KABUPATEN PELALAWAN  
 Telp./Fax. (0761) 493776 - PANGKALAN KERINCI  
 Email : bpkad.pelalawankab@gmail.com

Kode Pos 28300

**SURAT KETERANGAN**  
 NOMOR : 800 / BPKAD / 2025 / 75

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HUMAIDI, SE  
 Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : NADA TRI YULIA YUSEF  
 NIM : 12070124774  
 Jurusan : S1 MANAJEMEN  
 Universitas : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF QASIM RIAU

Maksud : bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan Penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pelalawan terhitung sejak tanggal 02 Desember 2024 s.d 02 April 2025

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pangkalan Kerinci, 20 Maret 2025  
 20 Ramadhan 1446

an. KEPALA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN  
 DAN ASET DAERAH KABUPATEN PELALAWAN

Sekretaris  
 u.b

HUMAIDI, SE  
 Penata Muda Tingkat I  
 NIP. 19801225 200701 1 004



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-1814/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/02/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Bimbingan Skripsi

21 Februari 2025

Yth. Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si.  
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 : Nada Tri Yulia Yusef  
NIM : 12070124774  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PELALAWAN". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam

Wakil Dekan I,

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

Tembusan :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

## Lampiran 5

### Dokumentasi



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.





## BIOGRAFI PENULIS

**NADA TRI YULIA YUSEF**, Lahir di Ujungbatu pada tanggal 01 Juli 2001, merupakan anak ketiga. Putri dari Bapak Elfi Gazali dan Ibu Yusminar. Penulis memulai pendidikannya di SDN 014 Ujungbatu pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Ujungbatu pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Ujungbatu pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020, penulis diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan Manajemen S1 dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Akhirnya pada tanggal 10 Juni 2025 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 Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pelalawan”** dengan menyandang gelar Sarjana Manajemen (SM).

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