

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR
PT.KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH
KECAMATAN SINGINGI HILIR**

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH:

REKSY WAHYU PRATAMA

NIM: 11571103500



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : REKSY WAHYU PRATAMA
NIM : 11571103500
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT.KEBUN
PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR

**DISETUJUI OLEH,
PEMBIMBING**



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



DEKAN



Dr. Drs. H. Muhsin. Saïd HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN



Ainun Mardiah, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001



IAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : REKSY WAHYU PRATAMA
NIM : 11571103500
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT.KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR.
HARI/TANGGAL : KAMIS,12 DESEMBER 2015


PANITIA PENGUJI

KETUA


Dr. Mahendra Romus,SP,M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

ANGGOTA

PENGUJI I


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

PENGUJI II


Ermansyah, SE, MM
NIK. 130 712 070

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT.KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR

REKSY WAHYU PRATAMA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* (sampling sensus). Data yang digunakan adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja. Besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,642 atau 64,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa 64,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan Disiplin kerja dan sisanya sebesar 0,358 atau 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Ainun Madhiah, SE, MM dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



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

5. Ibu Ratna Nurani, SE, M.M selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Kedua Orang Tua dan keluarga besar atas doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada.
9. Kepada Manejer PT.Kebun Pantai Raja yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 31 Oktober 2019

Penulis

REKSY WAHYU PRATAMA
NIM : 11571103500

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Teori Kinerja Karyawan	14
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.3 Indikator kinerja	18
2.2.4 Penilaian Kinerja SDM	19
2.2.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.3 Pengertian Budaya organisasi	21
2.3.1 Fungsi Budaya organisasi	21
2.3.2 Indikator Budaya Organisasi	22
2.4 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.4.2 Indikator Disiplin Kerja	25
2.5 Hubungan Antar variable	26
2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	26
2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	27



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6	Pandangan Islam Terhadap Penelitian	28
2.7	Penelitian Terdahulu	30
2.8	Kerangka Pemikiran	33
2.9	Hipotesis	33
2.10	Konsep Operasional Variabel	35
BAB III	METODELOGI PENELITIAN	37
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	37
3.2	Populasi dan Sample Penelitian	37
3.3	Jenis dan Sumber Data	38
3.4	Teknik Pengumpulan Data	38
3.5	Metode Analisi Data	39
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	47
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	47
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	47
4.3	Struktur Organisasi PT. Kebun Pantai Raja	48
4.4	Uraian Jabatan	49
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN	55
5.1	Karakteristik Responden	55
5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
5.1.2	Responden Berdasarkan Tingkat Usia Responden	56
5.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
5.1.4	Masa Kerja Karyawan PT. Kebun Pantai Raja	57
5.2	Deskriptif Variabel	58
5.2.1	Analisa Deskriptif Variabel Kinerja	58
5.2.2	Analisa Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	59
5.2.3	Analisa Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	62
5.3	Uji Kualitas Data	64
5.3.1	Uji Validitas	64
5.3.2	Uji Reliabilitas	66

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.4 Uji Asumsi Klasik	67
5.4.1 Uji Normalitas	67
5.4.2 Uji Multikolinieritas	68
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
5.5. Analisa Data Penelitian	70
5.5.1 Regresi Linear Berganda	70
5.5.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	72
5.5.3 Uji Secara Parsial (Uji T)	73
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	74
5.6 Pembahasan	75
5.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kebun Pantai Raja.	75
5.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja	77
5.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kebun Pantai Raja	78
BAB VI PENUTUP	80
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran	81

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.

DAFTAR TABEL

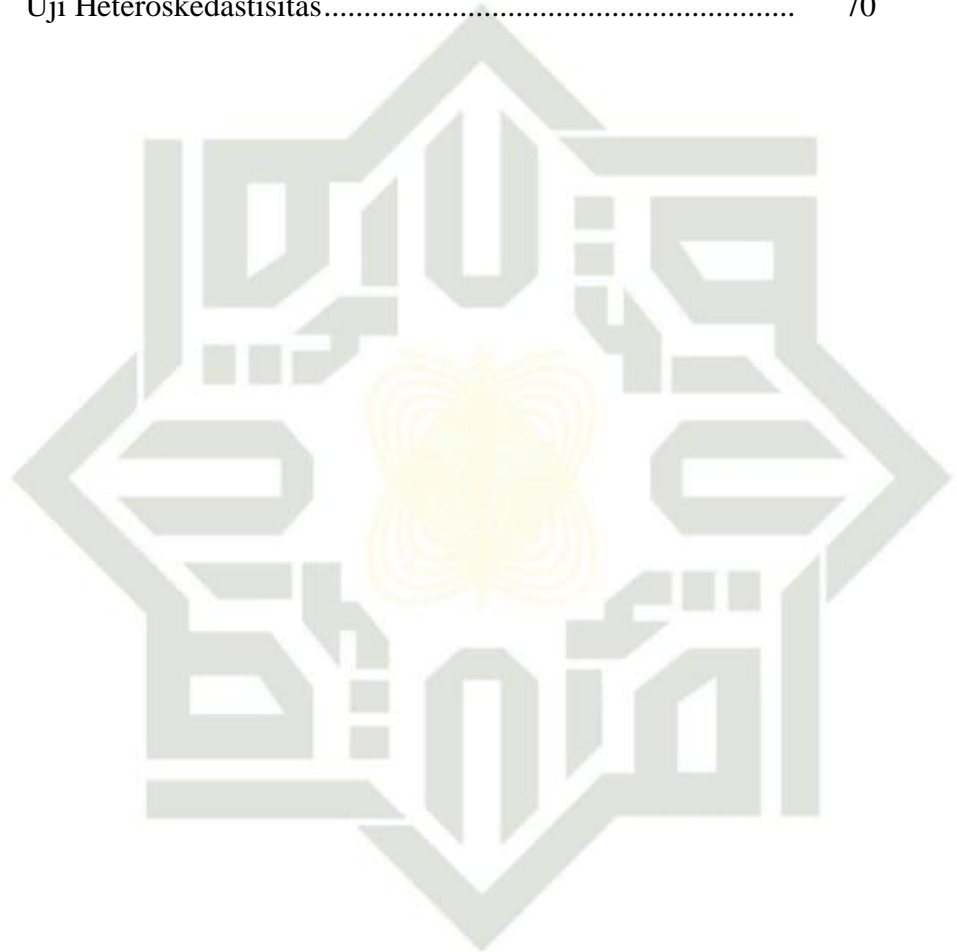
Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2019.	2
Tabel 1.2	Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2014-2018	3
Tabel 1.3	Rekapitulasi Pelanggaran Absensi Karyawan PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2014-2018	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2.2	Definisi operasional variabel penelitian	35
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT.Kebun Pantai Raja	55
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Usia	56
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja PT.Kebun Pantai Raja	57
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	59
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	61
Tabel 5.7 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 5.8 :	Uji Validitas	65
Tabel 5.9 :	Uji Reliabilitas	66
Tabel 5.10	Uji Multikolinieritas	69
Tabel 5.11 :	Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 5.12 :	Uji F hitung	72
Tabel 5.13 :	Uji T hitung	74
Tabel 5.14 :	Koefisien Determinasi	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 :	Struktur Organisasi PT. Kebun Pantai Raja	49
Gambar 5.1 :	Uji Normalitas Histogram	67
Gambar 5.2 :	Uji Normalitas Garis Plot	68
Gambar 5.3 :	Uji Heteroskedastisitas.....	70



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

BAB I**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Dan setiap perusahaan ataupun organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Hal yang perlu diperhatikan dari kualitas tiap-tiap karyawan bukan hanya kesanggupannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, melainkan juga kesanggupannya untuk mengembangkan dirinya serta mendorong pengembangan diri rekan-rekannya.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sangat penting diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Serta dengan tingkat kinerja yang baik dari para karyawan itulah suatu perusahaan dapat menentukan bagaimana kondisi ataupun nasib perusahaan kedepannya. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan kearah yang positif ataupun membuat kemajuan suatu perusahaan dan kinerja yang kurang baik dari para karyawan tidak menutup kemungkinan membawa suatu perusahaan kearah yang negative ataupun kemunduran.

PT.Kebun Pantai Raja merupakan perkebunan kelapa sawit seluas \pm 2.700 Ha berada dalam administratif 4 desa yaitu Desa Kuntu, Teluk Paman, Lipat Kain Kecamatan Kampar Kiri, dan Tanjung Pauh di Kecamatan Singing Hilir

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

Kabupaten Kuantan Singingi. PT.Kebun Pantai Raja ini terdiri dari lima divisi. Dalam perusahaan ini sangat membutuhkan pekerja/karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik agar tujuan dari perusahaan tercapai. Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan nya. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan.

Berikut merupakan jumlah karyawan bagian Kantor PT.Kebun pantai raja

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Bagian Kantor PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2019.

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manejer	1
2	Asisten kepala	1
3	Humas Personalia	1
4	Wakil Humas	1
5	ADM Produksi	1
6	ADM Tanaman	1
7	ADM Persediaan	1
8	ADM Umum	1
9	Kepala Tata Usaha	1
10	Kepala Transfor	1
11	Mandor Transfor	1
12	Kepala Satpam	1
13	Asisten Sipil	1
14	Mandor Sipil	1
15	Bagian Gudang	3
16	Asisten Divisi	5
17	Mandor Divisi	5
18	Krani Divisi	7
19	Krani Produksi Divisi	5
Total		39

Sumber *Humas personalia PT.Kebun Pantai Raja, Tahun 2019*

Berdasarkan data diatas disimpulkan bahwa tahun 2019 jumlah karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja adalah sebanyak 39 orang. Terdiri dari satu Manejer, satu Asisten kepala, satu Humas Personalia, satu Wakil Humas, empat orang bagian ADM, satu Kepala Satpam ,satu Kepala Tata usaha ,dua orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagian Transfor, dua orang Bagian Sipil, tiga orang bagian Gudang, lima orang Asisten Divisi, lima orang Mandor divisi, tujuh orang Krani Divisi ,dan lima orang Krani Produksi Divisi.

Sudah seharusnya PT.Kebun Pantai Raja menekan kan terhadap para karyawan nya untuk meningkatkan kinerja yang baik agar tercapai nya target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari faktor pencapaian kinerja yang telah dilakukan karyawan selama satu tahun. Berikut merupakan penilain kinerja karyawan pada PT.Kebun Pantai Raja:

Tabel 1.2:Rekapitulasi Penilain Kinerja Karyawan PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2014-2018

Jumlah		Kinerja Karyawan					
Tahun	Karyawan	Sangat Baik		Baik		Cukup	
2014	35	16	46%	13	37%	6	17%
2015	35	11	31%	17	49%	7	20%
2016	37	12	32%	22	60%	3	8%
2017	39	17	44%	14	36%	8	20%
2018	39	11	28%	25	64%	3	8%

Sumber Humas Personalia PT.Kebun Pantai Raja tahun 2019

Dari data penilaian kinerja karyawan dilihat dari hasil persentase tersebut dapat dinilai dari kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja mengalami fluktuasi (turun naik) dari tahun ke tahun, dimanapada tahun 2014 jumlah karyawan 35 orang, persentase cukup 6 orang sebanyak 17%. Pada tahun 2015 jumlah karyawan 35 orang, persentase cukup 7 orang sebanyak 20%. Pada tahun 2016 jumlah karyawan 37 orang, persentase cukup 3 orang sebanyak 8%. Pada tahun 2017 jumlah karyawan 39 orang, persentase cukup 8 orang sebanyak 20%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 39, persentase cukup 3 orang sebanyak 8%.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT Kebun Pantai Raja masih adanya karyawan yang memiliki penilaian kinerja dengan nilai

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

(cukup baik) setiap tahunnya dan seharusnya karyawan perusahaan tersebut memiliki kinerja baik atau sangat baik demi kemajuan perusahaan dimasa mendatang.

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

Menurut **Ardana (2009:166)** Budaya organisasi merupakan system makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak.

Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. PT.Kebun Pantai Raja sama halnya dengan perusahaan lain memiliki nilai-nilai dan juga budaya organisasi yang dianut didalam perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Kebun Pantai Raja ialah karyawan harus memiliki kepribadian yang kuat seperti bekerja dengan tim yang selalu mendukung, para karyawan harus memiliki sifat positif yang mana bisa mengendalikan suasana yang negatif seperti emosi, cuek, dan tidak mudah berpengaruh kepada suatu kondisi ataupun masalah pekerjaan, Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja, menjunjung tinggi sifat jujur dan menjaga etika, serta dilingkungan perusahaan karyawan diwajibkan menggunakan bahasa Indonesia.

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.

Dalam kenyataan nya penerapan budaya organisasi yan diterapkan PT.Kebun pantai raja ini belum berjalan dan terlaksana dengan baik. Dalam menjalankan tugas nya tidak dengan tim (lebih banyak ke sipat individu), dan para karyawan satu sama lain pun dalam berbahasa sehari-hari masih banyak berbicara menggunakan bahasa daerah dan bahasa yang kurang sopan,dan hal-hal seperti itu semua bertentangan dengan budaya yang telah ditetapkan perusahaan.

Hal diatas diperkuat dengan pernyataan hasil wawancara dengan Humas Personalia PT.Kebun Pantai Raja, yang mengatakan:

“Sebagian besar karyawan disini dalam melaksanakan tugasnya masih tergolong kedalam sifat individu serta saat bekerja para karyawan jika mempunyai masalah diluar pekerjaan, mereka terlihat selalu membawanya kedalam lingkungan perusahaan hal tersebut terlihat dari sifat karyawan yang terkadang tidak bisa menahan emosi dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan disini terlihat komitmen dalam bekerja nya rendah hal tersebut tergambar pada saat mereka mengerjakan pekerjaannya hanya menyelesaikan pekerjaan ala kadarnya saja, dan dalam sehari-hari masih adanya karyawan yang menggunakan bahasa daerah dilingkungan perusahaan dan itu semua bertentangan dengan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan keduanya memiliki hubungan antar satu sama yang lainnya.

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Hubungan antara budaya organisasi (*organizational culture*) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

Menurut **Robbins dan Coulter (2010: 297)** adanya suatu budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

PT.Kebun Pantai Raja juga sepatutnya menerapkan terhadap para karyawannya dalam bekerja untuk menjunjung tinggi nilai-nilai, budaya perusahaan itu sendiri, mengingat bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Hal lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ialah Disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawannya.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh karyawan agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Sinambela (2012: 239) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja yang optimal akan memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan, disamping itu karyawan harus memiliki inovasi dan sikap berani mengambil resiko untuk meningkatkan kualitas diri. **Mangkunegara (2014: 22)** berpendapat bahwa mempergunakan disiplin secara bertahap merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Pelanggaran Absensi Karyawan PT.Kebun Pantai Raja Tahun 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Tingkat Absensi (%)
			Sakit	Alfa	Jumlah	
1	2014	35	4	2	6	17.14
2	2015	35	2	3	5	14.28
3	2016	37	4	4	8	21.62
4	2017	39	4	3	7	17.94
5	2018	39	5	8	13	33.33

Sumber:Humas Personalia PT.Kebun Pantai Raja 2019

Pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2014 tingkat absensi karyawan yaitu sebesar 17.14%, dan pada tahun 2015 sebanyak 14.28%, sedangkan pada tahun 2016 tingkat absensi naik menjadi 21.62%, pada tahun 2017 tingkat absensi mengalami penurunan kembali sebesar 17.94%, dan pada tahun 2018 tingkat absensi mengalami kenaikan cukup tinggi mencapai 33.33%.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pada PT.Kebun Pantai Raja dengan absensi tertinggi yaitu pada tahun 2018 dan yang terendah pada tahun 2015, dan perusahaan memberikan toleransi ketidakhadiran karyawan sebanyak 12 hari per tahun untuk per orangnya. Dengan rendah nya tingkat disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan didalam nya, dan itu akan menghambat suatu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan urain latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT.KEBUN PANTAI RAJA”**.

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.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja?
3. Apakah Budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kebun Pantai Raja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna, baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

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

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bukti penulis untuk menyelesaikan program S1 Manajemen UIN SUSKA Riau serta penelitian ini merupakan pengaplikasian ilmu-ilmu berupa teori-teori yang didapatkan selama penulis menempuh kuliah kedalam praktek sekaligus sebagai ajang menggali tambahan pengetahuan dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT.Kebun Pantai Raja dalam memahami Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Dan juga sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan.

3. Akademisi

Hasil penelitian ini agar dapat menjadi landasan atau bahan informasi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melakukan penelitian,maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Merupakan uraian teori yang berhubungan dengan variabel penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang muncul dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Merupakan uraian mengenai kerangka penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan data, metode pengambilan populasi dan sampel, metode pengujian kuisioner, metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Merupakan gambaran umum mengenai PT.KEBUN PANTAI RAJA yang menjadi objek penelitian. .

BAB V : HASIL PENELITIAN

Merupakan uraian mengenai hasil dari penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.KEBUN PANTAI RAJA.

BAB VI : PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

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 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan penentu berjalannya suatu organisasi, dimana sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Sutrisno (2009 : 5)** manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut **Magkunegara (2009 : 2)** manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana suatu perusahaan mampu mengelola dengan baik para pekerja atau pun para karyawannya sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditargetkan ataupun visi perusahaan.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut **(Hasibuan, 2010:38)** meliputi :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah kegiatan untuk mengawasi semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Tujuan dari Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan mendapatkan rehatabilitas laba yang lebih besar. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar. Seorang



karyawan dapat dikatakan mengerjakan tugas yang baik apabila ia mengerjakan tugas yang sesuai dengan fungsi-fungsinya.

2.2 Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai suatu pencapaian tugas, dimana seorang karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang ditetapkan perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, tujuan perusahaan itu sendiri.

Menurut **Wirawan (2012:5)** Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **Fahmi (2013:2)** Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut **Rivai (2010:309)** kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan atau karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya yang menghasilkan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, dan kriteria yang sudah ditetapkan aataupun ditentukan oleh perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam suatu perusahaan kinerja yang baik sangat di perlukan, dibelakang itu semua tentu adanya suatu faktor yang membuat kinerja tersebut membaik atau pun menurun. Dari faktor-faktor tersebutlah dapat menentukan bagaimana kondisi kinerja para karyawan.

Adapun faktor faktor kinerja yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016 : 189)** adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keadilan

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pekerjaan secara yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.



3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

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

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota atau perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-jani yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.2.3 Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan cara untuk membantu ataupun memudahkan pimpinan perusahaan dalam menentukan penilaian terhadap kinerja para karyawannya, adapun Indikator dan dimensi pengukuran kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2012:67)** yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2.2.4 Penilaian Kinerja SDM

Penilaian didalam suatu perusahaan sangat diperlukan dan sangat penting dilakukan, yang gunanya untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja para karyawan didalam perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Menurut **Simamora (2008)** penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengavaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Penilaian kinerja mengacu pada sistem-sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengatur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab. Didalam dunia usaha yang berkompetisi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

2.2.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Pada dasarnya penilaian kinerja memiliki tujuan serta manfaat, adapun tujuan penilaian kerja atau prestasi kinerja pegawai menurut **Rivai (2010)** meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji, istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Meningkatkan etos kerja.
7. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.

2.3 Pengertian Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor penentu utama kesuksesan kinerja suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Menurut **Robbins** dalam **Ardana (2009:166)** budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi

Menurut **Ardana (2009:166)** Budaya organisasi merupakan system makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak. Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai suatu system dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai suatu sistem dari nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi.

2.3.1 Fungsi Budaya organisasi

Robbins (2009:170) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi itu adalah sebagai berikut:

1. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Sebagai identitas bagi anggota
3. Mempermudah timbul nya komitmen yang lebih luas.
4. Memantapkan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi.

5. Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Afandi (2018:101) mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya kepercayaan bahwa memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi.

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

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dalam waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, Budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi.

2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan karena dengan disiplin kerja yang baik akan memudahkan perusahaan untuk melaksanakan atau mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut **Singodimenjo** dalam **Sutrisno (2011:86)** disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Banyak yang mengartikam disiplin itu bilamana pegawai selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Pendapat itu hanya salah satu yang ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun tidak tertulis (**Hasibuan,2009:193**).

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

Disiplin merupakan suatu kondisi hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan pegawai didalam organisasi. Tidak disiplin menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Hasibuan (2009) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut agar pegawai tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas tersebut.

- b. Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

- c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, semakin

baik disiplin kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya pegawai akan sulit bekerja dengan disiplin jika permintaan mereka tidak terpenuhi.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2010:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Memenuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar karyawan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Menggunakan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan tidak memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Tingkat absensi yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kehadiran karyawan maka memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.5 Hubungan Antar variable

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Hubungan antara budaya organisasi (*organizational culture*) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

Menurut **Robbins and Coulter (2010: 297)** Adanya suatu budaya organisasi akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) serta Djuremi dkk (2016)

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

menemukan hasil empiris bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para pegawai. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Sinambela (2012: 239) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kekeledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Kinerja yang optimal akan memberikan dampak yang bagus bagi perusahaan, disamping itu karyawan harus memiliki inovasi dan sikap berani mengambil resiko untuk meningkatkan kualitas diri. **Mangkunegara (2014: 22)**

berpendapat bahwa mempergunakan disiplin secara bertahap merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hasil penelitian Mahmudah (2014); Yusrizal (2015); Sadali (2015); Listiyana (2015) memberikan bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Penelitian

1. Budaya organisasi dalam pandangan islam

Budaya organisasi merupakan implementasi dari nilai-nilai yang di anut oleh orang-orang dari suatu organisasi, dimana dapat dibangun dengan menggunakan nilai-nilai islam yang diperintahkan oleh Allah SWT seperti menggunakan konsep ikhlas, amanah, dan jamaah. Dalam berorganisasi Allah menganjurkan bahwa budaya yang kita anut dalam pekerjaan haruslah sesuai dengan aturan dan nilai-nilai yang terdapat dalam islam, dimana dalam dunia kerja terutama individu itu sendiri sudah menerapkan sesuai aturan Allah, maka akan menjadi bekal di akhirat nanti.

Dalam hal ini Allah memberikan gambaran tentang budaya organisasi dalam firman-Nya yang terdapat pada surah QS Al-Hujurat Ayat

13.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُنْخَلْقْنَا إِنَّا ذَكَرِمِنْ وَجَعَلْنَاوَأَنْتَى كُمْ وَقَبَائِلَسُغُوبًا إِنَّا لَنَعَارِفُوا عِنْدَآكْرَمَكُمْ
أَتَقَاكُمُاللهِ إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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 Mengenal.”

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

Maka dari ayat diatas dapat disimpulkan allah menciptakan kita dengan berbagai budayaa dari suk,agama,adatnya,hingga dengan perilaku setiap individu itu sendiri. Dengan perbedaan ini Allah menyuruh kita untuk salin mengenal dan merangkul tanpa memandang perbedaan yang ada. Karna dimata allah seluruh umat didunia ini sama.Begitu pula pada dunia kerja walaupun sifat,perilaku dan hati setiap karyawannya berbeda tapi kita harus saling pengertian dan saling menasehati kearah yang lebih baik,karna allah sangat menyukai umatnya yang selalu berusaha berbuat baik.

2. Disiplin Kerja dalam pandangan islam

Didalam kitab suci al-quran terhadap ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya disiplin dalam beribadah. Yaitu terdapat dala surat al-imran ayat 31 :

قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿٣١﴾

Artinya: *Katakanlah: "Jika kamu (benar-benar) mencintai Allah, ikutilah aku, niscaya Allah mengasihi dan mengampuni dosa-dosamu." Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*

3. Kinerja dalam pandangan islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segalaakan dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapakan Ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua

konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW.

Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah : “ Bekerjalah kamu. maka, Allah dan Rasulnya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu, apa yang telah kamu kerjakan”.

Sebagaimana Surat 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 aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

7 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat membantu penulisan

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



penelitian yang akan dihadapi. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama peneliti	Judul	Publikasi	Perbedaan	Hasil
1	Robin Petrus Simanjuntak	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia(PESERO) DAOP IV Semarang	Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Universitas Diponegoro	1.Tempat penelitian	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja
2	Deni Sulistiawan	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Sebulu II	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda	1.Tempat penelitian 2.variabel X2	Hasil dari penelitian ini ialah bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Sebulu II
3	Isnain Munawirsyah	Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan	Jurnal BIS-A Jurnal Administrasi	1.Variabel X1 2.tempat penelitian 3.Sampel dalam penelitian ini tidak mengambil semua dari jumlah populasi karena jumlah populasi yang banyak	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PTPN III Medan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
4	Muhammad luhung pribadi	Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja karyawan Direktorat Produksi PT.Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon		1.variabel dalam penelitian ini hanya memiliki dua variabel yaitu satu variable terikat dan satu variable	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT.Krakatau Steel

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

	Nama peneliti	Judul	Publikasi	Perbedaan	Hasil
				bebas 2.Tempat penelitian 3.pada penelitian ini disiplin kerja menjadi variabel terikat(Y)	
	H Teman Koesmono	Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di jawa timur	Jurnal Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Kristen Petra	variabel dalam penelitian hanya memiliki satu variabel bebas sedangkan varibel terikat terdiri dari 3 variabel	Hasil Penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi,kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada industry pengolahan kayu skala menengah di jawa timur dapat diterima
6	Anwar Prabu mangkune gara dan Abdul waris	Effect Training,Competence and dicipline on employe performance in company (Case Study in PT.Asuransi Bangun Askrida	Elsevier Ltd	1.variabel X1 dan X2 2.Tempat penelitian	Secara bersama-sama variabel kompetensi,pelatihan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.dan Disiplin kerja memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Asuransi Bangun Askrida
	Anthony Abiodun Eniola	The impact of organization culture on total quality management in SMEs in Nigeria	Elsevier Ltd	1.hanya memili 2 variabel 2.variabel Y 3.Tempat penelitian	Hasil menunjukkan bahwa manajemen kualitas total memiliki dampak positif dan signifikan terhadap UKM.Kinerja hanya sebagai efek tidak langsung, signifikan dan positif pada kinerja mereka melalui budaya organisasi.

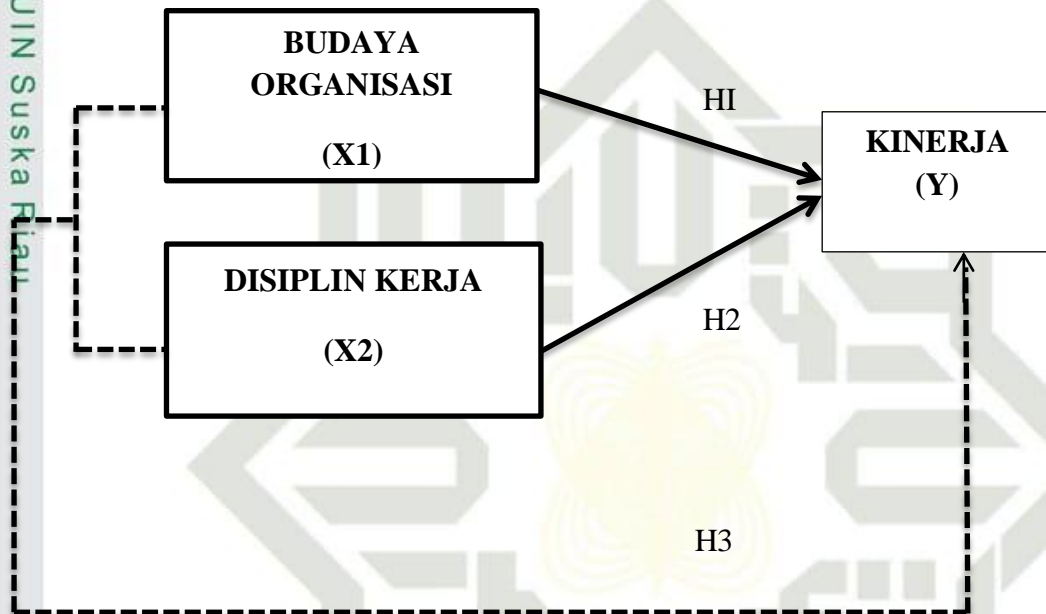
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.8 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : *Robbins and Coulter (2010) dan Sinambela (2012)*

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:93)** hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Disimpulkan bahwa hipotesis yaitu dugaan sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut.

Berdasarkan perumusan masalah dan hasil penelitian terdahulu serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu:

Menurut **Wardani (2016)** dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya). Hasil penelitian ini, Bahwa Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja

Menurut **Abidin (2013)** dengan judul Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Rekatama Putra Gegana Bandung. Hasil penelitian ini bahwan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rekatama Putra Gegana Bandung. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja

Menurut **Simanjuntak (2016)** dengan judul penelitian Pengaruh Budaya organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO DAOP IV) Semarang. Hasil pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut penulis membuat hipotesis penelitian 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 mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H3 : Diduga budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja

2.10 Konsep Operasional Variabel

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas () merupaka variabel yang tidak di pengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) sedangkan variabel Kinerja (Y) merupakan variabel yang di pengaruhi variabel lain.adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 2.2 Definisi operasional variabel penelitian

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Budaya organisasi	Budaya organisasi merupakan system makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan,sebagian besar,cara mereka bertindak. (komang ardana : 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Norma 2. Pelaksanaan Nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah Organisasi Afandi (2018:101)	Likert
2	Disiplin Kerja	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno:2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memenuhi semua peraturan perusahaan 2. Menggunakan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tingkat Absensi Hasibuan (2010:194)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
3	Kinerja	Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefenisikan harapan kinerja, menggunakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo:2011)	1. Kualita kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Mangkunegara (2012:67)	Likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT.Kebun Pantai Raja di desa Tanjung Pauh Kecamatan Singingi hilir Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Waktu penelitian ini di rencanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian sarjana.

3.2 Populasi dan Sample Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono 2010 : 90**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 39 orang.

2. Sampel

Sebagaimana di kemukan oleh **Sugiyono (2010 :90)** sampel adalah bagian dari jumlah karastristik yang dimiiki oleh populasi tersebut. Menurut **Sugiyono (2010 : 62)** Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.Adapun sampel yang di tetapkan dalam penelitian

ini adalah seluruh karyawan bagian kantor PT.Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh sebanyak 39 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa:

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data kuantitatif, **Menurut (Sugiyono, 2011)** Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka yang memiliki kecenderungan dianalisis dengan teknik statistik.

Sumber data terdiri dari :

1. Data primer adalah data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT.Kebun pantai raja
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis dari buku – buku, laporan – laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini. Data ini biasanya di peroleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian terdahulu.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjangkau data tentang Budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan adalah angket (kusioner):

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

1. Kuisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja
2. Wawancara yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dengan responden yang terkait dalam budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Kebun Pantai Raja

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut **Riduwan (2008 : 12)** skal likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) = dengan skor 4
3. Netral (N) = dengan skor 3
4. Kurang Setuju (KS) = dengan skor 2
5. Tidak setuju (TS)= dengan skor 1

3.5 Metode Analisa Data

Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan jalan mengklasifikasikan data-data berdasarkan persamaan jenis dari data tersebut, kemudian diuraikan antara satu data dengan data lainnya dihubungkan sedemikian rupa sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapat kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor.

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus di klasifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan program SPSS for windows dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilita dari data yang telah didapat melalui kuisoner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang

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

terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2016:121).

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo, 2009 : 119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS 21. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan derajat $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar dari nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2013:47)

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh

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

tidak valid dan akhir regresi tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data yang diteliti untuk keseluruhan indikator dan variabel bersifat normal. Uji normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika terjadi korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas atau variabel, dapat dilihat dari TOL (Tolerance) dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

jika nilai VIF besar dari 10 dapat dinyatakan terdapat gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu pengamatan lain. Maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebarkan) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan sebaliknya (Suliyanto, 2011: 95)

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono, (2010: 237). Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Yaitu Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Prana Abadi Sentosa (MPAS) Pekanbaru.

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

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X₁ = Variabel Budaya organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- X_2 = Variabel Disiplin Kerja
- a = Konstanta Persamaan Regresi
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = Tingkat Kesalahan (eror)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala didasarkan pada sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda berdasarkan Uji secara Simultan (Uji F), Uji secara parsial (Uji t), Uji koefisien Determinasi (R^2), maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan Software SPSS 21.

A. Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya

Ketentuannya :

- a) $H_0 : \beta_1 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel (y)

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

- b) $H_0 : \beta_1 > 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah 5 % dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

B. Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011 : 55), dengan rumus sebagai berikut:

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

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantaranya nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT.Kebun Pantai Raja berdiri pada tahun 1995, merupakan perkebunan kelapa sawit seluas ± 2.700 Ha. PT.Kebun Pantai Raja memanfaatkan tanah ulayat Kenegrian Kuntu dan Lipat kain di kecamatan Kampar kiri serta kenegrian Tanjung pauh dikecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi. PT.Kebun Pantai Raja memiliki empat divisi yang mana setiap divisinya terbagi dalam beberapa desa berbeda . Divisi I PT.Kebun Pantai Raja terdapat di Kenegrian Tanjung Pauh dan Divisi II,III,IV Menduduki Tanah Ulayat Kenegrian Kuntu serta Divisi V menduduki tanah Ulayat Kenegrian Lipat kain.

Dalam menjalankan roda organisasinya PT.Kebun Pantai Raja memiliki perjanjian khusus dengan Masyarakat Adat di tiga Kenegrian yang ada, bahwasanya PT.Kebun Pantai Raja menyediakan Pancung Alas(imbalan atas lahan yang digunakan) setiap tahunnya, serta untuk penyediaan tenaga kerja berasal dari kenegrian-kenegrian yang lahannya dipakai oleh perusahaan.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan:

Menjadi perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan tingkat produktifitas dan efisiensi tinggi yang dikelola secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.



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 mengumunkan 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

4.2.2 Misi Perusahaan

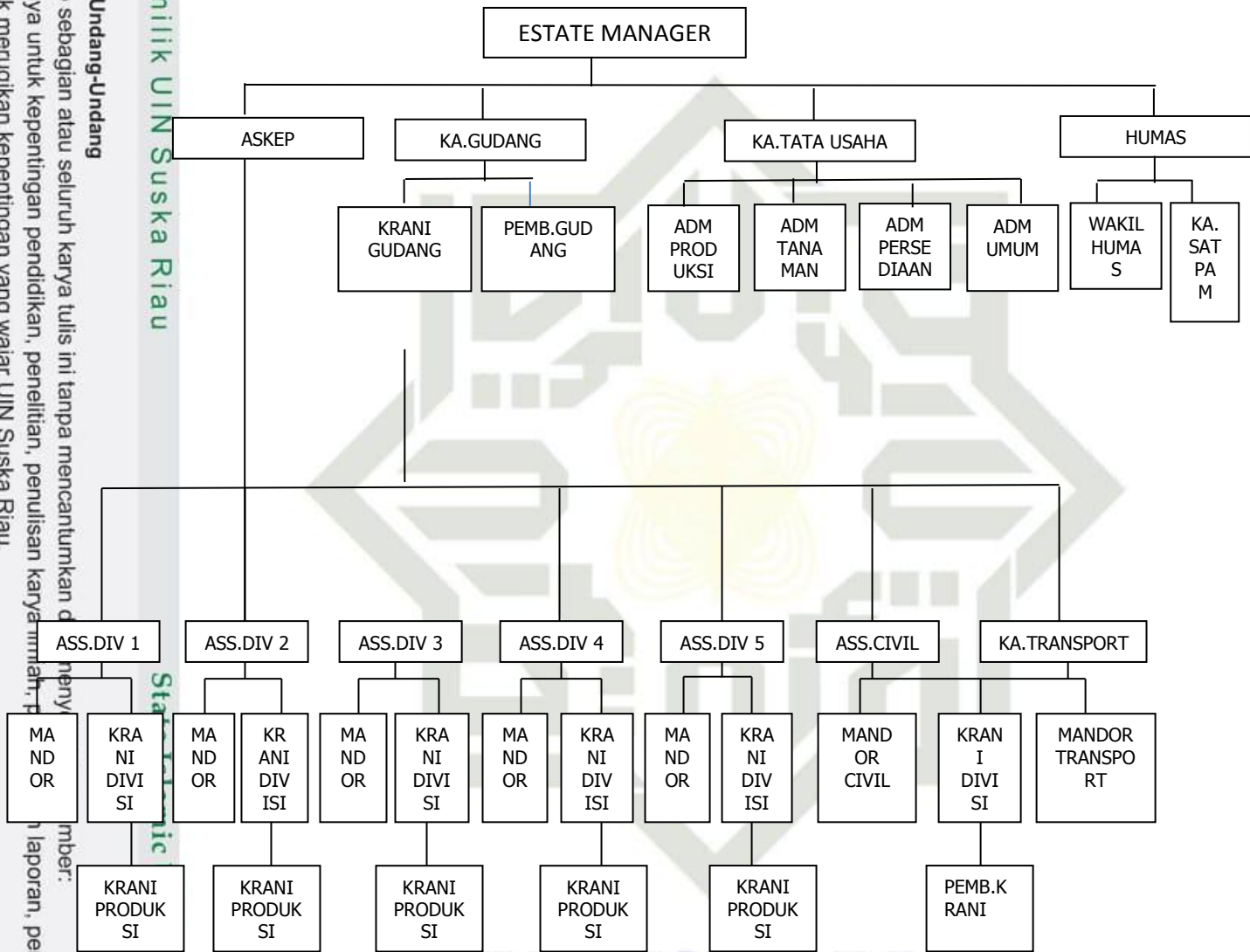
1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan.
2. Mencapai tingkat produktifitas dan efisiensi diatas standar rata-rata perusahaan perkebunan melalui penerapan *Best Management Practices* dan *Best Agriculture Practices*.
3. Melestarikan *Biodiversity*, melindungi kawasan bernilai konservasi tinggi, melakukan konservasi kawasan berpotensi erosi, dan mengurangi emisi Gas rumah kaca.
4. Mengelola lingkungan sesuai ketentuan yang berlaku.
5. Meningkatkan kualitas, kesejahteraan dan perlindungan SDM.
6. Berperan aktif dalam pemberdayaan dan pengembangan masyarakat tempatan.

4.3 Struktur Organisasi PT.Kebun Pantai Raja

Perusahaan identik dengan organisasi karena terdiri dari orang-orang yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Untuk mewujudkan itu diperlukan koordinasi menjalankan fungsi manajemen yang semuanya itu dapat diimplementasikan melalui spesifikasi pekerjaan dan pelimpahan wewenang (Delevary Authority) yang jelas. Mengingat betapa pentingnya pembagian pekerjaan pada setiap personil, maka dibentuk struktur organisasi yang merupakan sarana pembagian pekerjaan pada bidang tugas masing-masing yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Struktur organisasi dijadikan kerangka dasar yang menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian-bagian yang terdapat pada

organisasi. Unsur-unsur dari suatu organisasi adalah adanya sekelompok manusia, adanya kerjasama, adanya kerja dan tujuan tertentu.



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Kebun Pantai Raja

4.4 Uraian Jabatan

Berdasarkan struktur organisasi yang tertera diatas dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab setiap anggota organisasi sesuai dengan departemennya masing-masing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. ESTATE MANAGER

- a. Mengatur kegiatan Perkebunan(*estate*) dan memastikannya terpelihara dengan baik.
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan.
- c. Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendraan perkebunan dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktifitas yang optimum tercapai dari prmanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
- d. Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu&memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.
- e. Bertanggung jawab atas hasil kerja seluruh bawahannya.
- f. Menyampaikan laporan periodik maupun insidental perihal operasional kebun dan pabrik kepada manajemen pusat.

2. ASISTEN KEPALA

- a. Membantu manajer dalam memaksimalkan hasil perkebunan dan pengolahan.
- b. Merencanakan kerja harian
- c. Mengoptimalisasi sumber daya yang ada
- d. Mnyediakan informasi yang terpercaya dan tepat waktu

3. HUMAS DAN WAKIL HUMAS
 - a. Menerima dan melayani tamu-tamu perusahaan.
 - b. Menghadiri setiap kegiatan sosial seperti undangan dari masyarakat atau dari instansi terkait.
 - c. Melayani dan menjembatani setiap permasalahan sosial seperti penanganan mogok kerja, demo, pemortalan jalan, masalah tanah atau lahan, masalah tanam tumbuh.
 - d. Melakukan koordinasi yang berkesinambungan dengan tokoh masyarakat atau adat, organisasi masyarakat atau LSM yang berkaitan dengan perusahaan.
 - e. Melakukan pembinaan, menerima dan menampung setiap saran dari masyarakat untuk ditindak lanjuti kepada pimpinan perusahaan.
 - f. Menyampaikan sumbang sosial dari perusahaan ke masyarakat.
 - g. Menyampaikan surat-menyurat yang masuk dari masyarakat untuk ditindaklanjuti oleh pimpinan.
4. KEPALA TATA USAHA
 - a. Melaksanagn pekerjaan yang diinstruksi oleh atasan.
 - b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan laporan keuangan kebun terdiri dari neraca, tata buku, perkiraan transitoris, cost analisis.
 - c. Membuat laporan permintaan uang bulanan.
 - d. Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang perkebunan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- e. Mengumpulkan data-data untuk penyusunan anggaran biaya kebun.
5. KEPALA GUDANG (Bagian Pergudangan)
 - a. Bertanggung jawab terhadap persediaan barang gudang sesuai dengan administrasi persediaan barang perusahaan.
 - b. Membuat pesanan barang material *request* untuk kebutuhan kebun.
 - c. Menerima barang-barang pesanan dan memastikan sesuai dengan pesanan.
 - d. Membuat bon pengeluaran barang dan mencatat pengeluaran.
 6. KEPALA SATPAM
 - a. Memastikan bahwa pengelolaan, penyelenggaraan dan pengorganisasian kegiatan operasional berjalan sesuai dengan peraturan dan mempertanggung jawabkan tugasnya secara langsung kepada maneger.
 - b. Menerapkan dan mengawasi pelaksanaan sesuai *Standard Operation Prosedure*.
 - c. Melakukan koordinasi dengan manajer dan asisten divisi bagian terkait dilingkungan management pengelola dan pelaksanaan kegiatan tugas-tugas pengamanan.
 - d. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pengamanan yang dilakukan anggotanya.

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

- e. Mengambil langkah-langkah awal dalam mengatasi masalah yang terjadi dilapangan,serta melaporkan kepada manajer apabila pemasalahan yang terjadi tidak dapat diatasi.
7. ASISTEN DIVISI
 - a. Memaksimalisasi hasil perkebunan & Pengolahan.
 - b. Merencanakan kerja harian.
 - c. Mengoptimalisasi Sumber Daya yang ada.
 - d. Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu.
 - e. Melatih cara kerja yang benar. (*doing the right things right*).
 - f. Memotivasi Karyawan.
 - g. Menjadi mentor/pelindung karyawan
 8. MANDOR
 - a. Menjalankan fungsi kontrol terhadap area perkebunan.
 - b. Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas).
 - c. Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan.
 - d. Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit.
 - e. Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.
 9. KRANI
 - a. Membuat atau menyusun rencana anggaran belanja bulanan.

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

- b. Membuat atau menyusun rencana kerja harian, serta membuat daftar.
- c. kumpulan laporan kerja harian dan membuat daftar upah karyawan.
- d. Meneliti buku mandor dan memindahkan hari kerja karyawan ke buku asisten
- e. Membuat laporan mingguan dan membuat laporan bulanan Bertanggung jawab kepada asisten.

10. BAGIAN TRANSPORT

- a. Perbaiki/merawat mesin/kendaraan/alat berat.
- b. Distribusi alat transport ke setiap divisi.
- c. Pemeriksaan inventaris alat transport.
- d. Monitoring kelancaran transportasi.
- e. Pemeriksaan administrasi dan suku cadang.

11. CIVIL

- a. Perbaiki/rawat prasarana seperti Jalan,Jembatan,bangunan
- b. Pengadaan prasarana lainnya
 - titi panen
 - buist beton
 - alat alat pertanian lainnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Pantai Raja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung budaya organisasi sebesar 1,960 lebih besar dari nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,689, untuk nilai signifikan budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,002 lebih rendah dari taraf signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menerima hipotesis pertama.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung disiplin kerja sebesar 8,226 lebih besar dari nilai t-tabel yang memiliki nilai sebesar 1,68957 untuk nilai signifikan disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,000 lebih rendah dari taraf signifikan sebesar 0,05. Hasil ini menerima hipotesis kedua.
3. Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Pantai Raja. Nilai F_{hitung} sebesar 36.063 > F_{tabel} sebesar 3.26 dengan signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$. Hasil ini menerima hipotesis ketiga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan Budaya organisasi dan disiplin kerja pada karyawan PT. Kebun Pantai Raja yang telah mereka pertahankan selama ini dapat meningkat sehingga akan meningkatkan juga kinerja karyawan PT. Kebun Pantai Raja.
2. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya meneliti variabel selain yang diteliti agar dapat terlihat dan diketahui variabel apa saja selain (budaya organisasi dan disiplin kerja) yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kebun Pantai Rajaru, variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, faktor kinerja karyawan (kualitas kerja, kepemimpinan, iklim organisasi dan lain-lainnya).



DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran dan terjemahan.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Skripsi*. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas ilmu keolahragaan Universitas Negara Yogyakarta.
- Ardana, Komang, Ni wayan, Agung, 2009. *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta..
- Fahmi, I .2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Ghozali Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen sumber daya manusia dan public*. Rajawali Pres, Jakarta.
- Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung..
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In media, Bogor.
- Prayitmo. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Andi. Yogyakarta.
- Riduwan. 2005. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Raja Wali Pers, Jakarta*
- Riyanto, A. 2009. *Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan (Dilengkapi Uji Validitas dan Reliabilitas serta Aplikasi SPSS)*, Nusa Medika, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Erlangga. Jakarta.
- Sugian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

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.



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

- Simamora. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Wirawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, PT Raja Grafindo. Jakarta.
- <https://www.neliti.com/id/publications/99944/pengaruh-budaya-organisasi-dan-disiplin-kerjaterhadap-kinerja-karyawan-pt-kereta>
- https://www.researchgate.net/publication/322692630_Pengaruh_budaya_organisasi_dan_lingkungan_kerja_terhadap_kinerja_pegawai
- <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/motivasi>
- https://www.researchgate.net/publication/313087547_PERAN_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_DIREKTORAT_PRODUKSI_PT_KRAKATAU_STEEL_PERSERO_TBK_CILEGON
- https://www.researchgate.net/publication/50434691_PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_TERHADAP_MOTIVASI_DAN_KEPUASAN_KERJA_SERTA_KINERJA_KARYAWAN_PADA_SUB_SEKTOR_INDUSTRI_PENGOLAHAN_KAYU_SKALA_MENENGAH_DI_JAWA_TIMUR
- <https://www.semanticscholar.org/paper/Effect-of-Training%2C-Competence-and-Discipline-on-in-Waris/61050e12b61dae297c5f4f11ea13d6cfa0b4e239>
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844019359535>
- <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1213>
- <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2220>



Lampiran 1 : Lembar Kuisiener

LEMBAR KUISIENER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PT. KEBUN PANTAI RAJA TANJUNG PAUH KECAMATAN SINGINGI HILIR

Kepada :

Bapak/Ibu yang terhormat,
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu.

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, mengambil judul penelitian “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT.Kebun Pantai Raja Tanjung pauh Kecamatan Singingi Hilir**”. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisiener penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

A. Data Umum

- 1. Nama Responden : (Boleh tidak diisi)
- 2. Umur Responden :
- 3. Jenis Kelamin :
- 4. Pendidikan Terakhir :

B. Petunjuk Pengisian Kuisiener

- 1. Baca lah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
- 2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
- 3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
- 4. Terimakasih dan selamat bekerja.

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

Hak Cipta Disingingi Unhang-Umhang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, persidangan, karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



C. Keterangan Skor Penilaian

- 1. Sangat Setuju : SS
- 2. Setuju : S
- 3. Netral : N
- 4. Kurang Setuju : KS
- 5. Tidak Setuju : TS

PERTANYAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas					
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
4	Saya mempunyai target kuantitas yang harus dicapai dalam satu periode					
5	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan dalam satu departemen					
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja departemen lain					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
8	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintasi atasan					
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintasi atasan					

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

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



PERTANYAAN TENTANG BUDAYA ORGANISASI (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu mematuhi norma-norma yang ada di perusahaan					
2	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
3	Saya selalu menjalankan nilai-nilai yang ada di perusahaan					
4	Saya memahami nilai-nilai yang ada di perusahaan					
5	Saya dituntut untuk menjadi satuan yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
6	Perusahaan selalu memberikan kepercayaan terhadap karyawan untuk berani mengambil suatu tindakan demi memajukan perusahaan.					
7	Saya telah mentaati peraturan di dalam perusahaan					
8	Perusahaan menggunakan kode etik sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku karyawan.					
9	Saya mengikuti upacara di perusahaan tempat saya bekerja					
10	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan					
11	Perusahaan selalu memberikan informasi tentang perkembangan perusahaan dari masa ke masa					
12	Saya mampu memahami sejarah yang ada di perusahaan					

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

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

© Hak cipta ini dimiliki oleh UIN Suska Riau. UIN Suska Riau is a member of Sultan Syarif Kasim Riau



PERTANYAAN TENTANG DISIPLIN KERJA (X2)

© Hak cipta UIN Suska Riau / Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu memanfaatkan waktu dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat					
5	Apabila saya mendapatkan pekerjaan tambahan saya akan mengerjakannya tepat waktu					
6	Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
7	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Tingkat absensi saya sangat tinggi saat bekerja diperusahaan ini					
9	Saya selalu izin kepada atasan apabila meninggalkan lingkungan kerja saat jam kerja berlangsung					
10	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

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

TERIMA KASIH



1. Validitas dan Realibilitas
a. Kinerja(Y)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL. Y
Pearson Correlation	1	,339	,251	,047	,014	,126	-,344	,368	,112	,164	,697
Y.1 Sig. (2-tailed)		,035	,123	,776	,932	,446	,032	,021	,496	,317	,185
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	,339 [*]	1	,398 [*]	,537 ^{**}	,128	,165	-,194	-,215	,010	,158	,467 ^{**}
Y.2 Sig. (2-tailed)	,035		,012	,000	,439	,315	,236	,189	,954	,337	,003
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	,251	,398 [*]	1	,556 ^{**}	-,013	,036	-,236	-,281	,010	,041	,356 [*]
Y.3 Sig. (2-tailed)	,123	,012		,000	,937	,826	,148	,083	,950	,803	,031
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	,047	,537 ^{**}	,556 ^{**}	1	,101	,000	-,104	-,137	-,059	-,042	,390 [*]
Y.4 Sig. (2-tailed)	,776	,000	,000		,542	1,000	,529	,407	,720	,797	,014
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	,014	,128	-,013	,101	1	,718 ^{**}	,513 ^{**}	,578 ^{**}	,197	,286	,674 ^{**}
Y.5 Sig. (2-tailed)	,932	,439	,937	,542		,000	,001	,000	,230	,078	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	,126	,165	,036	,000	,718 ^{**}	1	,397 [*]	,366 [*]	,144	,227	,607 ^{**}
Y.6 Sig. (2-tailed)	,446	,315	,826	1,000	,000		,012	,022	,381	,164	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	-,344 [*]	-,194	-,236	-,104	,513 ^{**}	,397 [*]	1	,888 ^{**}	,590 ^{**}	,253	,581 ^{**}
Y.7 Sig. (2-tailed)	,032	,236	,148	,529	,001	,012		,000	,000	,121	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	-,368 [*]	-,215	-,281	-,137	,578 ^{**}	,366 [*]	,888 ^{**}	1	,381 [*]	,116	,477 ^{**}
Y.8 Sig. (2-tailed)	,021	,189	,083	,407	,000	,022	,000		,017	,480	,002
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
Pearson Correlation	-,112	,010	-,010	-,059	,197	,144	,590 ^{**}	,381 [*]	1	,655 ^{**}	,602 ^{**}
Y.9 Sig. (2-tailed)	,496	,954	,950	,720	,230	,381	,000	,017		,000	,000
N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39



Y.1 0	Pearson Correlation	,164	,158	,041	-,042	,286	,227	,253	,116	,655**	1	,579**
	Sig. (2-tailed)	,317	,337	,803	,797	,078	,164	,121	,480	,000		,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TO TAL .Y	Pearson Correlation	,217	,467**	,346*	,390*	,674**	,607**	,581**	,477**	,602**	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,185	,003	,031	,014	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,638	,639	10

b. Budaya Organisasi (X1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	,504**	,071	-,156	,206	-,090	-,553**	,553**	-,273	-,186	,000	-,162	,596
	Sig. (2-tailed)		,001	,667	,343	,208	,586	,000	,000	,092	,256	1,000	,324	,794
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.2	Pearson Correlation	,504**	1	,255	,258	,565**	,338*	-,494**	-,494**	-,070	-,068	-,370*	-,266	,437**
	Sig. (2-tailed)	,001		,117	,113	,000	,036	,001	,001	,672	,682	,020	,101	,005
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.3	Pearson Correlation	,071	,255	1	,734**	,545**	,389*	,120	,120	,227	-,314	-,682**	,538*	,584**
	Sig. (2-tailed)	,667	,117		,000	,000	,014	,465	,465	,164	,052	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.4	Pearson Correlation	-,156	,258	,734**	1	,289	,225	,303	,303	,145	-,447**	-,494**	-,254	,499**
	Sig. (2-tailed)	,343	,113	,000		,074	,168	,061	,061	,377	,004	,001	,119	,001
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.5	Pearson Correlation	,206	,565**	,545**	,289	1	,696*	-,184	-,184	,383*	,188	-,653**	,635*	,752**
	Sig. (2-tailed)	,208	,000	,000	,074		,000	,263	,263	,016	,251	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39



X1.6	Pearson Correlation	-,090	,338*	,389*	,225	,696**	1	-,109	-,109	,300	,434**	-,548**	-,733*	-,616**
	Sig. (2-tailed)	,586	,036	,014	,168	,000		,508	,508	,064	,006	,000	,000	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.7	Pearson Correlation	-,553**	-,494**	,120	,303	,184	-,109	1	1,000**	,366*	,090	,239	,337*	,514*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,465	,061	,263	,508		,000	,022	,585	,142	,036	,040
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.8	Pearson Correlation	-,553**	-,494**	,120	,303	-,184	-,109	1,000**	1	,366*	,090	,239	,337*	,330*
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,465	,061	,263	,508	,000		,022	,585	,142	,036	,040
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.9	Pearson Correlation	-,273	-,070	,227	,145	,383*	,300	,366*	,366*	1	,398*	-,219	-,173	,591**
	Sig. (2-tailed)	,092	,672	,164	,377	,016	,064	,022	,022		,012	,181	,294	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.10	Pearson Correlation	-,186	-,068	,314	-,447**	,188	,434*	,090	,090	,398*	1	,159	-,190	,618
	Sig. (2-tailed)	,256	,682	,052	,004	,251	,006	,585	,585	,012		,335	,246	,060
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.11	Pearson Correlation	,000	-,370*	-,682**	-,494**	,653**	-,548*	,239	,239	,219	,159	1	,803*	,535*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,020	,000	,001	,000	,000	,142	,142	,181	,335		,000	,036
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.12	Pearson Correlation	-,162	,266	,538**	-,254	-,635**	,733*	,337*	,337*	-,173	-,190	,803**	1	,457*
	Sig. (2-tailed)	,324	,101	,000	,119	,000	,000	,036	,036	,294	,246	,000		,030
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
TOTAL .X1	Pearson Correlation	,043	,437**	,584**	,499**	,752**	,616*	,330*	,330*	,591**	,304	-,337*	-,347*	1
	Sig. (2-tailed)	,794	,005	,000	,001	,000	,000	,040	,040	,000	,060	,036	,030	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,663	,664	12



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL. X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,718*	,513*	,578*	,197	,286	,324	,578*	,295	,301	,782*
X2.1 Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000	,230	,078	,045	,000	,069	,062	,000
X2.1 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.2 Pearson Correlation	,718**	1	,397*	,366*	,144	,227	,274	,366*	,224	,317*	,660**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,000		,012	,022	,381	,164	,091	,022	,171	,049	,000
X2.2 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.3 Pearson Correlation	,513**	,397*	1	,888**	,590**	,253	,286	,888**	-,201	-,342*	,668**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,001	,012		,000	,000	,121	,078	,000	,219	,033	,000
X2.3 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.4 Pearson Correlation	,578**	,366*	,888**	1	,381*	,116	,169	1,000**	-,093	-,222	,659**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000		,017	,480	,304	,000	,575	,174	,000
X2.4 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.5 Pearson Correlation	,197	,144	,590**	,381*	1	,655**	,612**	,381*	-,266	-,370*	,514**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,230	,381	,000	,017		,000	,000	,017	,101	,021	,001
X2.5 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.6 Pearson Correlation	,286	,227	,253	,116	,655**	1	,944**	,116	,316*	,052	,651**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,078	,164	,121	,480	,000		,000	,480	,050	,755	,000
X2.6 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.7 Pearson Correlation	,324*	,274	,286	,169	,612**	,944**	1	,169	,333*	,055	,682**
X2.7 Sig. (2-tailed)	,045	,091	,078	,304	,000	,000		,304	,038	,739	,000
X2.7 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.8 Pearson Correlation	,578**	,366*	,888**	1,000**	,381*	,116	,169	1	-,093	-,222	,659**
X2.8 Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000	,000	,017	,480	,304		,575	,174	,000
X2.8 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.9 Pearson Correlation	,295	,224	-,201	-,093	-,266	,316*	,333*	-,093	1	,699**	,439**
X2.9 Sig. (2-tailed)	,069	,171	,219	,575	,101	,050	,038	,575		,000	,005
X2.9 N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
X2.10 Pearson Correlation	,301	,317*	-,342*	-,222	-,370*	,052	,055	,222	,699**	1	,513

	Sig. (2-tailed)	,062	,049	,033	,174	,021	,755	,739	,174	,000		,072
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39
	Pearson Correlation	,782**	,660**	,668**	,659**	,514**	,651**	,682**	,659**	,439**	,291	1
TOTAL X2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,005	,072	
	N	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39	39

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,756	,757	10

2. Analisis Deskriptif

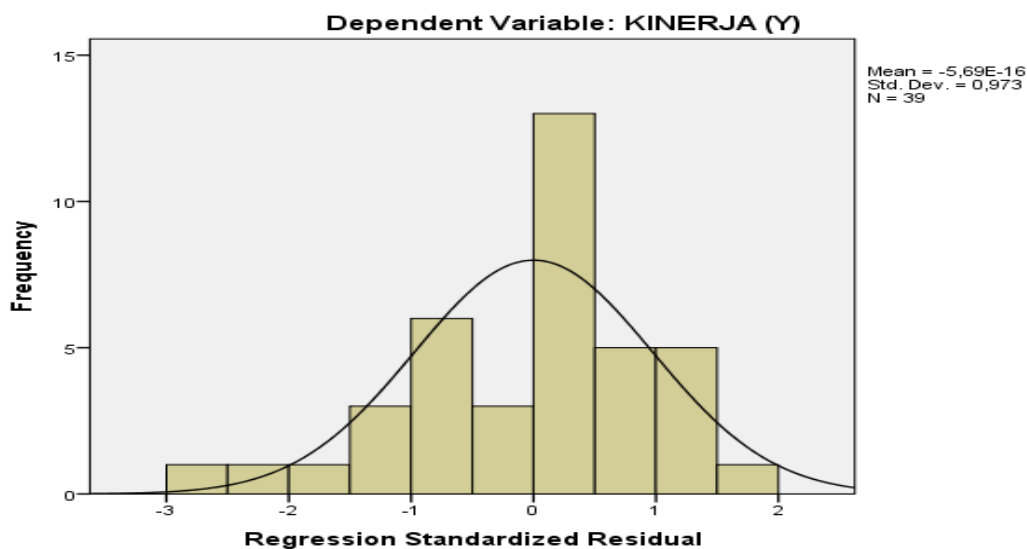
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA (Y)	43,51	2,664	39
BUDAYA ORGANISASI(X1)	49,08	2,432	39
DISIPLIN KERJA(X2)	42,51	3,284	39

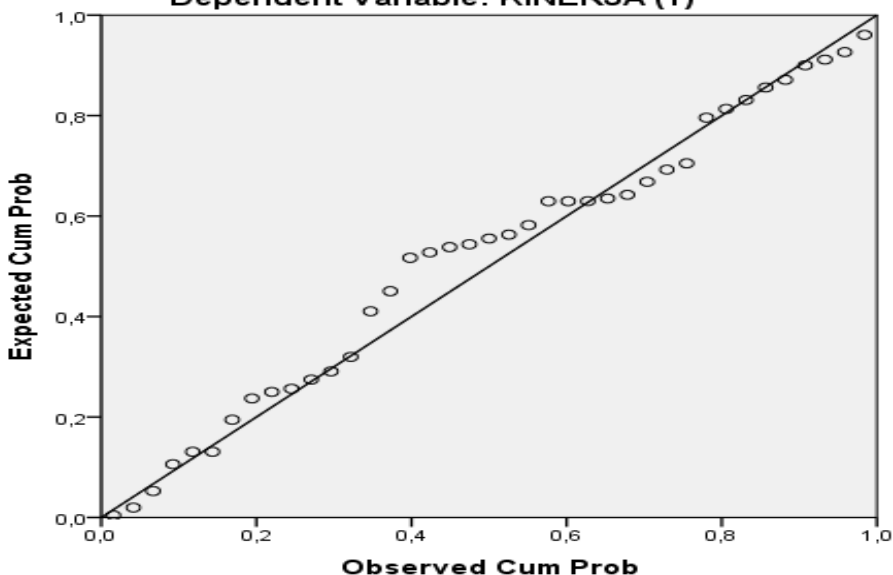
3. Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA (Y)



b. Multikolinearitas

c. Coefficients^a

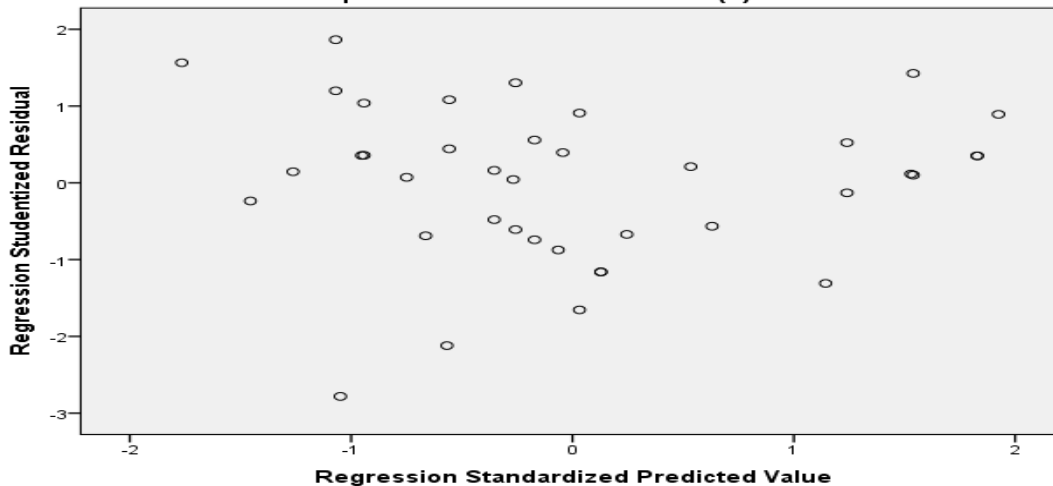
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYA ORGANISASI(X1)	,998	1,002
	DISIPLIN KERJA(X2)	,998	1,002

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

c. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA (Y)



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

d. Autokorelasi

e. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,813 ^a	,661	,642	1,594	2,082

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), BUDAYA ORGANISASI(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,699	6,347	
	BUDAYA ORGANISASI(X1)	,209	,106	,190
	DISIPLIN KERJA(X2)	,649	,079	,799

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

5 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,813 ^a	,661	,642	1,594

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), BUDAYA ORGANISASI(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,699	6,347		,898	,000		
	BUDAYA ORGANISASI(X1)	,209	,106	,190	1,960	,002	,998	1,002
	DISIPLIN KERJA(X2)	,649	,079	,799	8,226	,000	,998	1,002

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

c. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178,242	2	89,121	35,063	,000 ^b
	Residual	91,502	36	2,542		
	Total	269,744	38			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA(X2), BUDAYA ORGANISASI(X1)

Undapan
an atau seluruh ka
< kepentingan pen
6 Frekuensi

a. KINERJA

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,1	5,1	5,1
	4	21	53,8	53,8	59,0
	5	16	41,0	41,0	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2,6	2,6	2,6
	4	18	46,2	46,2	48,7
	5	20	51,3	51,3	100,0
	Total	39	100,0	100,0	



Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	48,7	48,7	48,7
5	20	51,3	51,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	5,1	5,1	5,1
4	20	51,3	51,3	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	31	79,5	79,5	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	66,7	66,7	66,7
5	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan tidak mengingkari kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Un mi

ane

pe

of Sultan Syarif Kasim Riau
kritik atau tinjauan suatu masalah.





Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	17	43,6	43,6	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	56,4	56,4	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	21	53,8	53,8	64,1
5	14	35,9	35,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	28	71,8	71,8	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tinjauan suatu masalah.

an Syarif Kasim Riau





b. BUDAYA ORGANISASI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	25	64,1	64,1	66,7
5	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	16	41,0	41,0	43,6
5	22	56,4	56,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	24	61,5	61,5	71,8
5	11	28,2	28,2	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15,4	15,4	15,4
4	24	61,5	61,5	76,9
5	9	23,1	23,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

d. Pengumpulan data menggunakan kepenelitian yang wajar UIN Suska Riau.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,1	5,1	5,1
3	8	20,5	20,5	25,6
4	10	25,6	25,6	51,3
5	19	48,7	48,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15,4	15,4	15,4
4	27	69,2	69,2	84,6
5	6	15,4	15,4	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	32	82,1	82,1	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

b. Pengumpulan tidak mengikatkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	32	82,1	82,1	92,3
5	3	7,7	7,7	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23,1	23,1	23,1
4	29	74,4	74,4	97,4
5	1	2,6	2,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23,1	23,1	23,1
4	23	59,0	59,0	82,1
5	7	17,9	17,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	29	74,4	74,4	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan data menggunakan kepertimbangan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	33	84,6	84,6	87,2
5	5	12,8	12,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

c. DISIPLIN KERJA (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	31	79,5	79,5	79,5
5	8	20,5	20,5	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	66,7	66,7	66,7
5	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,8	12,8	12,8
4	17	43,6	43,6	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

ang-Undang
agian atau
ntuk kept

hence
penu

mic
sumber
an laf

rif Kasim Riau
n suatu masalah.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	56,4	56,4	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,3	10,3	10,3
4	21	53,8	53,8	64,1
5	14	35,9	35,9	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	28	71,8	71,8	74,4
5	10	25,6	25,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,6	2,6	2,6
4	29	74,4	74,4	76,9
5	9	23,1	23,1	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan data menggunakan kepertimbangan yang wajar UIN Suska Riau.

Unda
p sebi
nya ui

anpa
elitan

sumt
nan le

an suatu masalah.
arif Kasim Riau



X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	56,4	56,4	56,4
5	17	43,6	43,6	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	23,1	23,1	23,1
4	18	46,2	46,2	69,2
5	12	30,8	30,8	100,0
Total	39	100,0	100,0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	30,8	30,8	30,8
4	14	35,9	35,9	66,7
5	13	33,3	33,3	100,0
Total	39	100,0	100,0	

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

D. Pengumpulan tidak meragukan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Unda
p sebi
nya ui

anpa
elitan

sumber:

nan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



LAMPIRAN
HASIL OLAHAN DATA
SPSS 23

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



N O	KINERJA (Y)										Total (Y)	BUDAYA ORGANISASI (X1)												Total (X1)	DISIPLIN KERJA(X3)										Total (X2)
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10		X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1. 10	X1. 11	X1. 12		X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	
3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42	
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
8	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	42	
9	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
10	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	
12	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40	
13	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	48	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42	
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	44	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
17	3	5	4	4	4	4	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	42	
18	4	5	4	4	4	4	4	5	5	45	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	
21	5	4	4	4	4	3	4	3	4	39	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	3	4	3	4	4	5	5	40		
22	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42	
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4	4	4	5	2	3	5	5	3	3	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48		
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
26	3	3	4	4	4	4	5	5	4	41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	42	
27	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	44	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	

2. Diarahkan mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

a. Pengutipan tidak mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

b. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

c. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

d. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

e. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

f. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

g. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

h. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

i. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

j. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

k. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

l. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

m. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

n. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

o. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

p. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

q. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

r. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

s. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

t. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

u. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

v. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

w. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

x. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

y. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

z. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

aa. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

ab. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa

ac. Pengutipan harus mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: apa pun tanpa



28	4	4	5	5	5	5	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47			
29	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38		
30	5	5	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	40		
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	42	
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
33	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	
34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	
35	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	42
36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
37	5	5	5	4	4	5	5	5	49	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	52	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	
38	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	
39	5	5	4	4	4	4	4	3	42	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36	

2. Ditaring mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa hak cipta dan/atau hak lainnya.

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

4. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau penyebaran informasi.

5. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau penyebaran informasi; b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau; c. Pengutipan harus mencantumkan sumber.

State Islamic Univer

State Islamic Unive



Table r (koefisien korelasi sederhana)
 $df = 1-200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

Titik Persentase Distribusi t
d.f. = 1 -200

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
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami University of Sulta

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



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 t
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Islami University of Sultan

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Ditindungi 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 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Sulta

Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161		0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162		0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163		0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164		0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165		0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166		0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167		0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168		0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169		0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170		0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171		0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172		0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173		0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174		0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175		0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176		0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177		0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178		0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179		0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180		0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181		0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182		0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183		0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184		0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185		0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186		0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187		0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188		0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189		0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190		0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191		0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192		0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193		0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194		0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195		0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196		0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197		0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198		0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199		0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200		0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islami University of Sulta



Titik Persentase Distribusi F
Probabilita = 0.05

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA 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. 155 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 : Un.04/F.VII/PP.00.9/5443/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 10 September 2019 M
10 Muharram 1441 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Kebun Pantai Raja
Desa Tanjung Pauh
Kecamatan Singingi Hilir
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Reksy Wahyu Pratama
NIM. : 11571103500
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Kantor PT. Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan
Singingi Hilir" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dimungkinkan Undang-Undang

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



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



PT. KEBUN PANTAI RAJA PERKEBUNAN TANJUNG PAUH

Nomor : /D/KPR-TP/X/2019 Kepada Yth : Dekan Fakultas Ekonomi dan
Sifat : Penting Ilmu Sosial UIN SUSKA
Lampiran : - Riau
Hal : Izin Penelitian

di

Pekan Baru

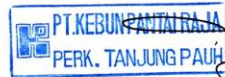
Dengan Hormat,

Menindak Lanjuti Surat Bapak pada Tanggal 10 September 2019 Nomor : un.04/F.VII/PP.00.9/5443/2019 Perihal izin Riset Mahasiswa Bapak di Perusahaan kami PT Kebun Pantai Raja.

Pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa tersebut untuk melaksanakan Riset dengan Judul Penelitian " Pengaruh Budaya Organisasi dan di siplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Kantor PT Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kec. Singingi Hilir "

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT Kebun Pantai Raja 21 Oktober 2019



Aswis. S Sos
Humas



BIOGRAFI PENULIS



Reksy Wahyu Pratama, Lahir di kuntu pada tanggal 15 Agustus 1997. Anak Pertama dari pasangan Ayahanda BY.Herizal dan ibunda Sisuarni. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 003 Kuntu, Kecamatan Kampar Kiri pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di MTS PP.Al-Munawwarah Pekanbaru serta MA PP Al-Munawwarah Pekanbaru dan tamat pada tahun 2015. Ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Strata satu (S1) di Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada Jurusan Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan rahmat Allah SWT, pada tahun 2019 penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT.Kebun Pantai Raja Tanjung Pauh Kecamatan Singingi Hilir”** Berdasarkan hasil ujian Komprehensif yang diikuti penulis pada tanggal 12 Desember 2019, dinyatakan **“LULUS”** dengan predikat **Sangat Memuaskan** dan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE).

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