

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI, TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NURFIRDA DESRIANA**

**NIM. 11770123404**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
2021**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : NURFIRDA DESRIANA  
 NIM : 11770123404  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : DELAPAN (VIII)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

ZULHAIDA, SE, MM  
 NIP. 1974120 420141 1200

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



Dr. H. M. SYARIF KASIM RIAU  
 NIP. 190826 199903 2001

FAKHRURROZI, SE, MM  
 NIP. 19670725 200003 1002

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

© Hak cipta dimiliki 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.

NAMA : NURFIRDA DESRIANA  
 NIM : 11770123404  
 KOSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI RIAU  
 TANGGAL UJIAN : 10 JUNI 2021

**DISETUJUI OLEH  
KETUA PENGUJI**

**DR. AMRUL MUZAN, SHI, M.Ag**  
**NIP. 197702272003121002**

**MENGETAHUI**

**PENGUJI 1**

**HENNI LINDRAYANI, SE, MM**  
**NIP. 197008021998032003**

**PENGUJI II**

**DR. HARIZA HASYIM, SE, M.Si**  
**NIP. 197609102009012003**



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, KONFLIK KERJA, DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI RIAU**

Oleh:

**NURFIRDA DESRIANA**  
**NIM. 11770123404**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, konflik kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 orang dengan menggunakan metode sensus. Data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Dan kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Secara simultan variabel budaya organisasi, konflik kerja dan kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Besar pengaruh yang diberikan variabel budaya organisasi, konflik kerja dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 55,6%, sementara sisanya 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Kesejahteraan Pegawai dan Kinerja Pegawai***



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbi'lamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Dan Kesejahteraan Pegawai, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau”**

Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian *oral comprehensive* guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 diprogram Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, bantuan, serta do'a dari berbagai pihak selama proses penulisannya, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Keluarga tercinta Ayahanda Suhendri, Ibunda Minarni beserta kedua adik penulis Galang dan Gibran yang banyak memberikan semangat dan motivasi serta do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan ini

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2. Teristimewa Ibunda penulis Almarhumah Desi Murni yang telah melahirkan penulis kedunia ini. Meski tidak sempat Ibunda menyaksikan penulis meraih gelar sarjana, tapi apa yang penulis raih dan capai, penulis persembahkan untuk Ibunda tercinta
3. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
4. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE.,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
5. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
6. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
7. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
9. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, mengarahkan dan membimbing dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini
10. Bapak, ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

10. Bapak, ibu dan seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan untuk menggapai cita cita
  11. Muhammad Nur Anshari yang selalu menemani penulis, memberi semangat, dukungan baik fisik maupun mental sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
  12. Sahabat seperjuangan penulis dalam meraih gelar SE, Rena Aria Shahera dan Yasni yang selalu memberikan support tak terhingga
  13. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini
  14. Buat seluruh teman-teman Manajemen angkatan 17 yang sudah menjadi keluarga bagi penulis dari awal perkuliahan hingga akhir
- Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah Subhanahu Wata'ala. Penyusun berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat. Aamiin.

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, April 2021

Penulis

**NURFIRDA DESRIANA**  
**NIM. 11770123404**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	13
1.5. Sistematika Penulisan.....	14
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	16
2.2. Kinerja .....	16
2.2.1. Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.2.3. Penilaian Kinerja.....	21
2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	22
2.2.5. Indikator Kinerja .....	22
2.3. Budaya Organisasi.....	23
2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	23
2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi.....	24
2.3.3. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi.....	25
2.3.4. Pembentukan Budaya Organisasi.....	26
2.3.5. Indikator Budaya Organisasi.....	27
2.4. Konflik Kerja.....	28
2.4.1. Pengertian Konflik Kerja .....	28
2.4.2. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi .....	29
2.4.3. Faktor Penghambat dan Pendorong Konflik .....	30
2.4.4. Pandangan Tentang Konflik.....	32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.4.5.	Cara Menyelesaikan Konflik Kerja.....	34
2.4.6.	Indikator-Indikator Konflik Kerja.....	35
2.5.	Kesejahteraan Pegawai.....	36
2.5.1.	Pengertian Kesejahteraan Pegawai .....	36
2.5.2.	Tujuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai .....	36
2.5.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Kesejahteraan Pegawai .....	37
2.5.4.	Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Pegawai .....	38
2.5.5.	Indikator Kesejahteraan Pegawai .....	40
2.6.	Pengaruh Antar Variabel .....	41
2.6.1.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.6.2.	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.6.3.	Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai .....	42
2.7.	Pandangan Islam.....	42
2.7.1.	Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi .....	42
2.7.2.	Pandangan Islam Tentang Konflik Kerja.....	44
2.7.3.	Pandangan Islam Tentang Kesejahteraan Pegawai .....	45
2.7.4.	Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai.....	46
2.8.	Penelitian Terdahulu.....	48
2.9.	Kerangka Penelitian .....	53
2.10.	Hipotesis .....	55
2.11.	Konsep Operasional Variabel.....	56
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>58</b>
3.1.	Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	58
3.2.	Jenis Dan Sumber Data .....	58
3.2.1.	Data Primer .....	58
3.2.2.	Data Sekunder .....	58
3.3.	Populasi Dan Sampel Penelitian.....	59
3.3.1.	Populasi .....	59
3.3.2.	Sampel.....	59
3.4.	Teknik Pengumpulan Data .....	60
3.4.1.	Angket (Kuesioner).....	60
3.4.2.	Wawancara.....	61
3.5.	Analisis Data .....	61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.5.1.	Uji kualitas data.....	61
3.5.2.	Uji Validitas Data.....	61
3.5.3.	Uji Reliabilitas .....	62
3.6.	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.6.1.	Uji normalitas.....	62
3.6.2.	Uji multikolinieritas .....	63
3.6.3.	Uji heterokedastisitas .....	63
3.6.4.	Uji Autokorelasi .....	63
3.7.	Analisis Linier Regresi Berganda.....	64
3.8.	Uji Hipotesis.....	65
3.8.1.	Uji simultan ( Uji F).....	65
3.8.2.	Uji t ( parsial ) .....	66
3.8.3.	Uji Koefisien Determinan R <sup>2</sup> .....	67
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>68</b>
4.1.	Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan .....	68
4.2.	Struktur Organisasi.....	71
4.3.	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	73
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>77</b>
5.1.	Karakteristik Responden .....	77
5.1.1.	Responden berdasarkan jenis kelamin .....	77
5.1.2.	Responden Berdasarkan Usia.....	78
5.1.3.	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
5.1.4.	Responden Berdasarkan Pendidikan.....	79
5.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
5.2.1.	Kinerja Pegawai (Y).....	80
5.2.2.	Budaya Organisasi (X1).....	82
5.2.3.	Konflik Kerja (X2).....	85
5.2.4.	Kesejahteraan Pegawai (X3).....	88
5.3.	Uji Kualitas Data .....	91
5.3.1.	Uji Validitas .....	91
5.3.2.	Uji Realibilitas .....	94
5.4.	Uji Normalitas .....	95
5.5.	Uji Asumsi Klasik .....	96
5.5.1.	Uji Multikolonieritas.....	96



**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.

5.5.2.	Uji Autokorelasi .....	97
5.5.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	98
6.	Analisis Data Penelitian .....	99
5.6.1.	Analisis Persamaan Regresi Liner Berganda .....	99
5.6.2.	Uji Parsial (Uji T).....	100
5.6.3.	Uji Simultan (Uji F) .....	102
5.6.4.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	103
5.7.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
5.7.1.	Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	105
5.7.2.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	106
5.7.3.	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	107
5.7.4.	Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.....	108
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>110</b>
6.1.	Kesimpulan.....	110
6.2.	Saran .....	111

**DAFTAR PUSTAKA**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

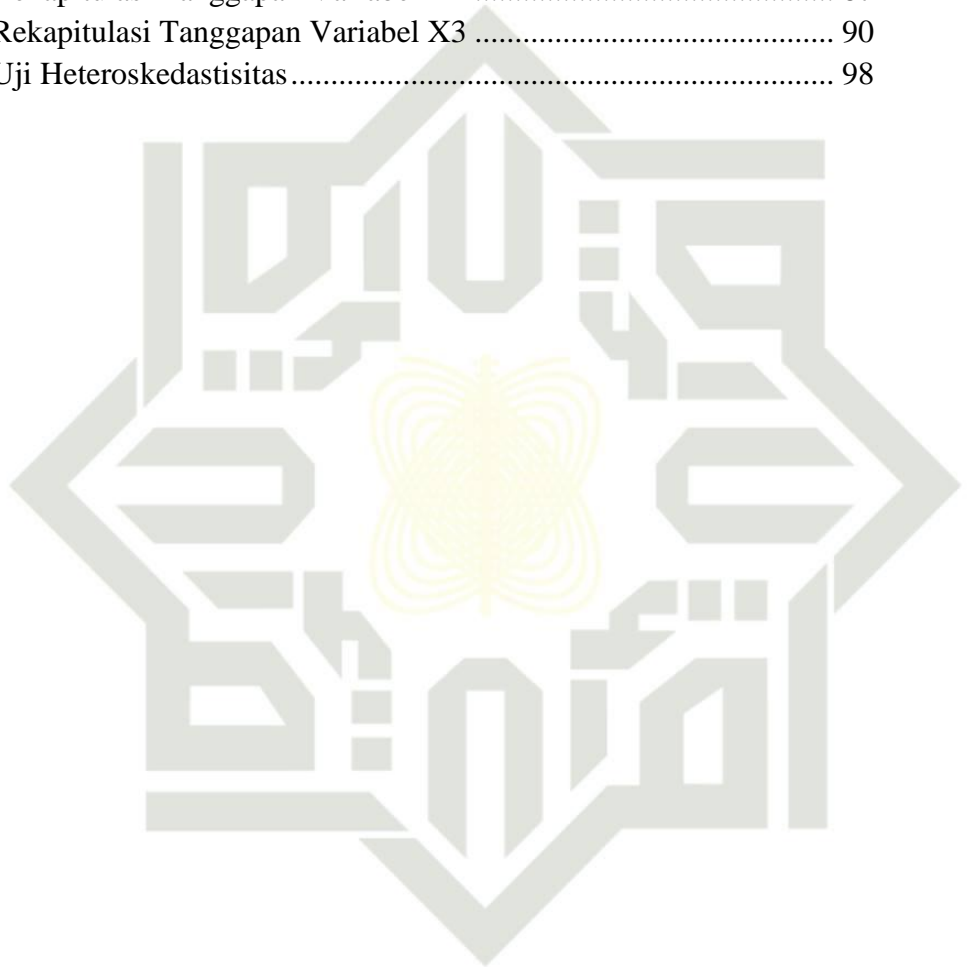
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau .....	6
Tabel 1. 2. Laporan Realisasi Capaian Kinerja pada Auditorat Keuangan Negara V .....	7
Tabel 1. 3. Jenis-jenis Konflik Yang Timbul Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau .....	9
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2. 2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	56
Tabel 5. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 5. 2. Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 5. 3. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	78
Tabel 5. 4. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 5. 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau .....	80
Tabel 5. 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau .....	83
Tabel 5. 7. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Kerja Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau	85
Tabel 5. 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kesejahteraan Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau .....	88
Tabel 5. 9. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	92
Tabel 5. 10. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1) .....	92
Tabel 5. 11. Uji Validitas Konflik Kerja (X2) .....	93
Tabel 5. 12. Uji Validitas Kesejahteraan Pegawai (X3) .....	94
Tabel 5. 13. Rekapitulasi Uji Reliabilitas .....	95
Tabel 5. 14. Uji Normalitas .....	95
Tabel 5. 15. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas .....	96
Tabel 5. 16. Rekapitulasi Uji Autokorelasi .....	97
Tabel 5. 17. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda .....	99
Tabel 5. 18. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	101
Tabel 5. 19. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	103
Tabel 5. 20. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran .....	54
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi.....	72
Gambar 5. 1. Rekapitulasi Tanggapan Variabel Y .....	82
Gambar 5. 2. Rekapitulasi Tanggapan Variabel X1 .....	84
Gambar 5. 3. Rekapitulasi Tanggapan Variabel X2 .....	87
Gambar 5. 4. Rekapitulasi Tanggapan Variabel X3 .....	90
Gambar 5. 5. Uji Heteroskedastisitas .....	98



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu lembaga negara merupakan faktor penting agar lembaga negara tersebut tetap unggul dan eksis. Semua lembaga negara pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi lembaga negara tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Semua organisasi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para pegawai untuk mengetahuinya sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataan sering terjadi pegawai sebagai manusia mempunyai kelemahan. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai yang berkompeten dan ahli dibidangnya, agar pekerjaan tetap terlaksana dengan baik, rapi dan bebas kecelakaan.

Kinerja merupakan keseluruhan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam periode waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu instansi. Ketiadaan budaya organisasi akan berdampak terhadap kinerja pegawainya.

Menurut **Wibowo (2014:19)** budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Dalam suatu lembaga negara yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja.

Menurut **Ivanko dalam Hamali (2018:236)** konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok

menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya konflik menimbulkan dampak negatif, tapi ada pula yang menimbulkan dampak positif (konflik fungsional) bagi perusahaan tergantung bagaimana mengatur dan mengarahkan konflik tersebut sehingga menjadi konflik yang bermanfaat bagi perusahaan dan pegawai.

Menurut **Hasibuan dalam Karim (2015:69)** berpendapat yakni kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap materi (gaji, tunjangan) dan non materi (berupa kepuasan hasil kerja dan penghargaan) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitasnya meningkat.

**Budd dan Spencer (2015:186)** mengemukakan bahwa ukuran sejahtera seorang karyawan harus menggabungkan aspek pribadi, publik, dan budaya kerja. Ketika kesejahteraan hanya berfokus pada uang, maka kesejahteraan karyawan hanya dibatasi oleh gaji dan tunjangan, ketika kesejahteraan berfokus pada tugas fisik dan mental, maka aspek fisik dan mental saja yang dapat dilihat. Ketika itu digabungkan menjadi satu maka akan terlihat kesejahteraan karyawan yang lebih luas pandangannya.

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Pelayanan kesejahteraan diberikan dalam bentuk fasilitas-fasilitas tertentu kepada pegawai

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

d. Luar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, asuransi, jamsostek dan sebagainya, guna meningkatkan kinerja pegawai.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (disingkat BPK RI, dulu disingkat BEPEKA) adalah lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. BPK merupakan salah satu organisasi non profit yang dituntut kerjanya oleh stakeholder dalam peranannya mendorong terwujudnya tata kelola keuangan negara yang akuntabel dan transparan. Amandemen ketiga UUD 1945 semakin menegaskan BPK sebagai lembaga yang “bebas dan mandiri” dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Adapun visi dan misi BPK :

- a. Visi BPK, yaitu menjadi lembaga pemeriksa terpercaya yang berperan aktif dalam mewujudkan tata kelola keuangan negara yang berkualitas dan bermanfaat untuk mencapai tujuan negara
- b. Misi BPK, yaitu:
  1. Memeriksa tata kelola & tanggung jawab keuangan negara untuk memberikan rekomendasi, pendapat, dan pertimbangan.
  2. Mendorong pencegahan korupsi dan percepatan penyelesaian ganti kerugian negara.

3. Melaksanakan tata kelola organisasi yang transparan dan berkesinambungan agar menjadi teladan bagi institusi lainnya.

Pencapaian cita-cita yang tertuang di dalam visi dan misi akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dengan berlandaskan pada nilai-nilai dasar sebagai berikut:

a. Integritas

BPK membangun nilai integritas dengan bersikap jujur, objektif, dan tegas dalam menerapkan prinsip, nilai, dan keputusan.

b. Independensi

BPK menjunjung tinggi independensi, baik secara kelembagaan, organisasi, maupun individu. Dalam semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan pemeriksaan, BPK bebas dalam sikap mental dan penampilan dari gangguan pribadi, ekstern, dan organisasi yang dapat mempengaruhi independensi.

Profesionalisme

BPK membangun nilai profesionalisme dengan menerapkan prinsip kehati-hatian, ketelitian, dan kecermatan, serta berpedoman kepada standar yang berlaku.

Pada BPK perwakilan Provinsi Riau diketahui bahwa jumlah pegawai pada instansi ini berjumlah 77 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Tabel 1. 1. Jumlah Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah pegawai
1	Subauditorat 1	28
2	Subauditorat 2	24
3	Subbagian Humas dan TU Kalan	7
4	Subbagian SDM	6
5	Subbagian Umum dan TI	5
6	Subbagian Hukum	2
7	Subbagian Keuangan	5
TOTAL		77

*Sumber : BPK RI Perwakilan Provinsi Riau(2020)*

Dalam melaksanakan tugasnya, BPK selalu berupaya untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sesuai dengan target rencana strategis yang telah ditetapkan. Namun, kondisi kinerja pegawai mempengaruhi tercapainya target sebuah lembaga/organisasi, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan baktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan pencapaian kinerja pegawai pada BPK dapat diukur antara lain melalui pencapaian output yang dihasilkan pegawai, capaian pemeriksaan yang ditargetkan, capaian terhadap kepuasan para pengguna kepentingan terhadap lembaga, berkurangnya jumlah keluhan akan komplain terhadap lembaga dan beberapa capaian target lainnya yang sudah di tetapkan. Untuk melihat capaian kinerja BPK yang dalam hal ini berdasarkan Laporan Realisasi Capaian Kinerja BPK pada AKN V adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1. 2. Laporan Realisasi Capaian Kinerja pada Auditorat Keuangan Negara V**

No	Satker Eselon (AKN V)	Analisis Score pencapaian Kinerja (dalam persen)	
		2019	2020
1	Auditorat V.A	97,52	98,32
2	Auditorat V.B	99,21	100
3	BPK Perwakilan Provinsi Aceh	97,61	98,32
4	BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Utara	99,02	100
5	BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Barat	93,62	98,97
6	BPK Perwakilan Provinsi Riau	97,42	98,21
7	BPK Perwakilan Provinsi Kepulauan Riau	96,73	98,56
8	BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	95,33	96,12
9	BPK Perwakilan Provinsi Jambi	95,66	98,64
10	BPK Perwakilan Provinsi Kepulauan Bangka	98,72	98,99

*Sumber: Laporan Realisasi Kerja PSMK*

Dapat dilihat pada tabel diatas, untuk mencapai nilai kinerja yang paling memuaskan maka capaian kinerja nya harus sebesar 100%. Sedangkan laporan kinerja pada BPK Perwakilan Provinsi Riau berada pada urutan yang tergolong rendah yaitu 97,42% dan 98,21%. Hal ini diduga terjadi karena belum maksimalnya pelaksanaan kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi Riau. Adapun permasalahan yang dihadapi antara lain belum optimalnya kinerja pegawai dalam pencapaian target lembaga/organisasi yang seharusnya dapat tercapai dengan penerapan strategi dan kebijakan yang tepat sesuai dengan luas

dan potensi daerah masing-masing. Dan terdapat kurangnya pemahaman dari pegawai terhadap faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Pegawai telah merasa di zona nyaman dalam pekerjaannya sehingga cenderung berpikiran santai terhadap target yang harus dicapai, dan cukup puas dengan memperoleh fasilitas gaji dan penghasilan rutin setiap bulannya, sehingga kinerja pegawai belum optimal.

Budaya Organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini mencakup nilai, norma, aturan yang di junjung tinggi oleh organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai BPK dituntut untuk menanamkan sikap yang didasarkan atas nilai-nilai dasar yang tertuang pada visi, misi, serta rencana strategis BPK. Selain nilai-nilai dasar tersebut, pegawai BPK juga di haruskan menjaga kode etik, menerapkan pedoman dan standar dalam bekerja yang merupakan bagian dari sistem manajemen dan menjadi bagian dari budaya organisasi pada BPK. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur penting yang diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai dan memelihara retensi pegawai pada tingkat tertinggi. Perwujudan atas visi, misi, dan nilai dasar BPK akan menumbuhkan karakter pegawai yang di perlukan dalam menjaga kredibilitas BPK di mata para pemangku kepentingan. Beberapa tantangan terkait penerapan budaya organisasi di BPK adalah masih di temukan pegawai yang kurang memahami dengan baik akan nilai bertanggung jawab terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pembuatan laporan kegiatan lingkup BPK Perwakilan Provinsi Riau. Selain itu masih terdapat pegawai yang terlambat datang kerja dan pulang kerja lebih awal dari jadwal yang ditentukan. Disinilah implementasi atas nilai-nilai dasar BPK di uji. Apakah nilai dasar tersebut yang merupakan budaya di BPK dapat tertanam dengan baik di pribadi setiap pegawai.

Konflik dalam organisasi bisa menimbulkan ketidaksesuaian antara dua individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang timbul karena adanya tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda. Instansi yang didalamnya terdapat banyak manusia dengan sifat yang berbeda tentunya akan menciptakan konflik yang beragam pula. Seperti pada BPK Perwakilan Provinsi Riau dengan jumlah pegawai sebanyak 77 orang. Diketahui jenis-jenis konflik yang timbul pada BPK Perwakilan Provinsi Riau sebagai berikut :

**Tabel 1. 3. Jenis-jenis Konflik Yang Timbul Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau**

Tahun	Konflik	Permasalahan
2016	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkelahian antar pegawai karena adanya perbedaan pendapat.</li> <li>2. Perkelahian antar pegawai karena saling sindir saat bekerja.</li> <li>3. Perselisihan antara pegawai dan pimpinan karena pegawai merasa tidak diperlakukan secara adil.</li> </ol>
2017	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perselisihan antara pegawai dan pimpinan karena pegawai merasa tidak terima kinerjanya dikritik oleh pimpinan.</li> <li>2. Perkelahian antar pegawai karena menyimpan sendiri informasi penting.</li> </ol>

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2018	2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perselisihan antar pegawai dan pimpinan karena merasa tidak terima kinerjanya dibanding-bandingkan dengan rekan kerjanya.</li> <li>2. Perkelahian antar pegawai karena adanya perbedaan pendapat.</li> </ol>
2019	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkelahian antar pegawai karena saling sindir saat bekerja.</li> <li>2. Sikap dingin pegawai karena merasa tidak di hargai oleh rekan kerjanya.</li> <li>3. Perselisihan antar pegawai karena saat beradu argumen dianggap ada unsur memojokkan rekan kerjanya.</li> </ol>
2020	3	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perselisihan antar pegawai karena salah paham dengan kata yang dianggap kasar saat berkomunikasi.</li> <li>2. Sikap tidak saling sapa antar pegawai karena adanya masalah pribadi.</li> <li>3. Saling sindir antar pegawai karena merasa dijatuhkan saat didepan pimpinan.</li> </ol>

Sumber : BPK RI Perwakilan Provinsi Riau(2020)

Pada tabel diatas dapat dilihat konflik yang diduga sering terjadi di BPK Perwakilan Provinsi Riau berkaitan dengan miskomunikasi. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan bahwa adanya beberapa konflik antara sesama pegawai, seperti timbul rasa cemburu dan gengsi dikalangan pegawai secara individu dan juga arogansi antar bidang kerja. Contoh konflik lainnya yang kadang terjadi adalah perbedaan pendapat yang biasanya menciptakan perdebatan. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi juga dapat disalah artikan oleh orang lain, sehingga muncul lah kesalahpahaman dan ketegangan antar sesama pegawai. Komunikasi yang kurang baik ini di sebabkan oleh adanya mutasi pegawai. Pegawai yang di mutasi ke



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

kantor perwakilan lain biasanya masih membawa kebiasaan-kebiasaannya di kantor perwakilan yang lama. Konflik yang terjadi dapat menghambat sebuah pekerjaan karena dalam bekerja dibutuhkan sebuah kerjasama sehingga pekerjaan tersebut menjadi efektif dan efisien.

Kesejahteraan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa baik materil dan non materil di harapkan dapat memacu semangat kerja dan meningkatnya kinerja pegawai. Pemberian kesejahteraan di luar gaji atau non materil bertujuan untuk mempertahankan kondisi mental dan membina moral kerja, sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan tetap menjaga dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi. Pada BPK sendiri, masih di temukannya permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan non materil yaitu fasilitas sarana olahraga. Dengan tidak ada fasilitas sarana olahraga terkadang di waktu senggangnya pegawai malah menggunakan ruangan lain untuk menjadi tempat berolahraga bersama seperti bermain bulu tangkis dan tenis meja guna mengusir kejenuhan selepas masa pemeriksaan. Di samping itu, masih minimnya kegiatan sosial yang terdapat pada BPK yang mana harusnya melalui kegiatan-kegiatan sosial inilah pegawai dapat merapatkan kekerabatan sehingga kesejahteraan pegawai baik dari segi jasmani maupun rohani dapat terpenuhi.

Dari fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KONFLIK KERJA, DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI, TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA PERWAKILAN PROVINSI 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.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau ?
3. Apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau ?
4. Apakah budaya organisasi, konflik kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

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

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi 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.

Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Untuk mengetahui apakah kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, konflik kerja, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah budaya organisasi, konflik kerja, kesejahteraan pegawai dan kinerja.

##### Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya budaya organisasi, konflik kerja, dan kesejahteraan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

## 1. Sistematika Penulisan

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

### **BAB I: PENDAHULUAN**

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

### **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

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

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

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

### **BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

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

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

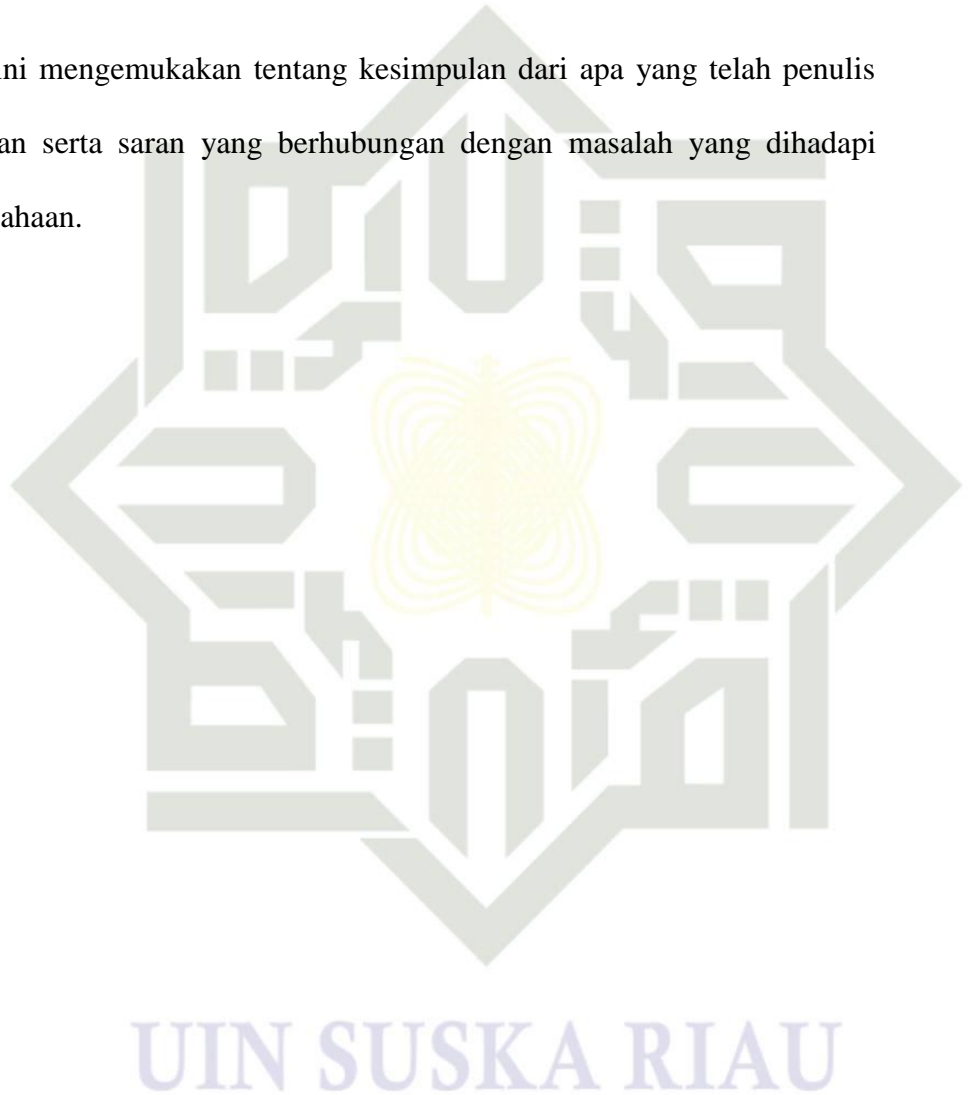
Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

## **BAB IV: PENUTUP**

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

### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sutrisno (2017:5)** Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut **Sinambela (2017:9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **Afandi (2018:3)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 2.2. Kinerja

##### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut **Afandi (2018:84)** kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup 3 aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Menurut **Sedarmayanti (2017:147)** kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut **Mangkunegara (2017:67)** istilah kinerja berasal dari kata (*Jobs Performance*) prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Kasmir (2016:182)**, mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

## 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

#### Pengetahuan

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

#### 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 pekerjaannya juga baik.

#### Motivasi kerja

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

### Kepemimpinan

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

### Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

### Budaya organisasi

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

### 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 disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerjadengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

## 1. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

## 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. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas penelitian hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Menurut **Widodo (2015:133)** salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Berdasarkan dari tugas pokok yang harus

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

diaksanakan oleh karyawan tentunya perusahaan ini perlu didukung oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang handal meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap

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

### 2.2.3. Penilaian Kinerja

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

Menurut **Umam (2010:190)** penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, kondisi kinerja karyawan dapat diketahui.



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.

## 2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Umam (2010:191)**, kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

## 2.2.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja. Menurut **Mangkunegara (2013:67)**, ada beberapa indikator yaitu:

- Kualitas
- Kuantitas
- Pelaksanaan tugas
- Tanggung jawab

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

## 2.3. Budaya Organisasi

### 2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut **Jufrizen (2017:56)**, budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, baikannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut **Wardiah (2016:196)**, budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

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

Menurut **Sutrisno (2015:2)**, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti

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

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

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

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut **Umi, dkk (2015:02)**, budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

#### 2.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

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

1. Inovasi dan pengambilan risiko. Se jauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail. Se jauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang. Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Organisasi tim. Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

Keagresifan. Se jauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

Kemantapan. Se jauh mana kegiatan organisasi tersebut tidak mudah berubah karena pengaruh internal maupun pengaruh eksternal organisasi.

### 2.3.3. Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi

Menurut **Judge dalam Darajat (2015:11)** budaya memiliki fungsi-fungsi dalam organisasi diantaranya:

#### a. Identitas

Budaya memuat rasa identitas suatu organisasi.

#### b. Pembentukan sikap & perilaku

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

#### Stabilitas

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

#### Batas

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

Komitmen

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

### 3.4. Pembentukan Budaya Organisasi

**Sutanto dalam Darojat (2015:18)** mengatakan bahwa pembentukan suatu budaya yaitu melalui tahapan berikut:

Filsafat pendiri organisasi

Merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi. Artinya para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi dan misi mengenai bagaimana bentuk organisasi tersebut seharusnya.

b. Kriteria Seleksi

Untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi. Ini merupakan kekuatan dalam mempertahankan budaya organisasi. Tujuan utama dari proses seleksi adalah menemukan dan mempekerjakan individu yang memiliki pengetahuan, kepandaian, dan kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaan didalam organisasi.

Manajemen puncak

Perilaku dan tindakan mereka akan berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Proses Sosialisasi

Merupakan langkah yang tepat untuk mempertahankan budaya organisasi, terutama sosialisasi yang ditujukan bagi anggota baru.

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.

Budaya organisasi

Seluruh anggota organisasi seharusnya mengetahui & memahami mengenai terbentuknya budaya organisasi, pentingnya bagi kemajuan organisasi, termasuk bagi pengembangan dirinya.

### 3.5. Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Umi, dkk (2015:03)** indikator budaya organisasi dapat diukur:

Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

### Iklm Organisasi

Iklm Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

## 2.4. Konflik Kerja

### 2.4.1. Pengertian Konflik Kerja

Menurut **Wirawan dalam Fatikhin (2017:174)**, konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik.

Menurut **Hasibuan (2016:199)**, konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut **Rivai (2011:718)**, konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda.

Menurut **Rahim (2011:16)**, konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik diantara individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi.

#### 2.4.2. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Organisasi

Menurut **Mangkunegara (2015:155)**, ada empat konflik dalam organisasi, sebagai berikut:

- a. Konflik Hierarki (*Hirarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.
- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan personalia.
- c. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan

#### 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.

dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

- d. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku diorganisasi formal. Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

### 2.4.3. Faktor Penghambat dan Pendorong Konflik

Menurut **Wirawan dalam Wicaksono (2015:20)** faktor yang dapat menghambat terjadinya konflik ialah berikut ini:

- a. Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan diri pada visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Memahami orang lain dan menghormati keberagaman.
- c. Meningkatkan kreativitas.
- d. Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang.
- e. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan melalui peran serta, pemahaman bersama dan kerja sama.
- f. Menciptakan iklim organisasi konflik dan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut **Wirawan (2016:7-14)** faktor pendorong konflik dapat diuraikan sebagai berikut :

Keterbatasan Sumber



#### 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.

Manusia selalu mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukannya untuk mendukung kehidupannya. Dalam organisasi sumber-sumber yang dimaksud bisa berupa anggaran, fasilitas kerja, jabatan, kesempatan untuk berkarier, dan sebagainya.

#### Tujuan yang Berbeda

Seperti yang dikemukakan oleh Hocker dan Wilmot, konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik mempunyai tujuan yang berbeda. Konflik bisa juga terjadi karena tujuan pihak yang terlibat konflik sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda.

#### c. Saling tergantung atau interdependensi tugas

Konflik terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain.

#### d. Deferensiasi Organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah tugas dalam birokrasi organisasi dan spesialisasi tenaga kerja pelaksananya.

#### Ambiguitas Yurisdiksi

Pembagian tugas yang tidak definitif akan menimbulkan ketidakjelasan cakupan tugas dan wewenang unit kerja dalam organisasi. Dalam waktu yang bersamaan, ada kecenderungan pada unit kerja untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya.

#### 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.

#### Pribadi Orang

Ada orang yang memiliki sifat kepribadian yang mudah menimbulkan konflik, seperti selalu curiga dan berpikiran negative kepada orang lain, egois, sombong, merasa selalu paling benar, kurang dapat mengendalikan emosinya, dan ingin menang sendiri.

#### Sistem Imbalan yang tidak Layak

Di perusahaan, konflik antara karyawan dan manajemen perusahaan sering terjadi, di mana manajemen perusahaan system imbalan yang dianggap tidak adil atau tidak layak oleh perusahaan.

#### h. Komunikasi yang tidak baik

Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya distorsi, informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan Bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi.

#### Perlakuan tidak manusiawi

Perlakuan yang tidak manusiawi dan melanggar hak asasi manusia di masyarakat dan organisasi menimbulkan perlawanan dari pihak yang mendapat perlakuan tidak manusiawi.

### 2.4.4. Pandangan Tentang Konflik

**Robbins dalam Subechi (2015:27-28)** menyatakan konflik dalam organisasi disebut dengan *The Conflict Paradox*, yaitu pandangan bahwa disisi lain konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tapi disisi lain

kebanyakannya kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasi konflik.

Pandangan ini dibagi menjadi tiga bagian antara lain:

a. *Pandangan tradisional (the traditional view)*

Pandangan ini menyatakan bahwa konflik itu buruk, sesuatu yang negatif, merugikan dan harus dihindari. Konflik ini merupakan suatu hasil disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurang kepercayaan, keterbukaan diantara orang-orang dan kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan.

b. *Pandangan hubungan manusia (the human relation view)*

Konflik di pandang sebagai peristiwa yang wajar dalam semua kelompok dan organisasi karena konflik itu tidak terelakan, aliran hubungan antar manusia, serta merasionalkan eksistensinya sehingga tidak dapat dihilangkan dan bahkan ada kalanya bermanfaat pada kinerja individu atau kelompok ataupun organisasi. Jadi kemungkinan konflik ialah hal yang wajar dan tidak terelakan dalam setiap kelompok, suatu peristiwa alamiah dalam kelompok maupun organisasi.

*Pandangan interaksionis (the intraction view)*

Konflik di pandang bahwa kelompok yang kooperatif, tenang damai dan serasi cenderung menjadi apatis, stress, tidak tanggap terhadap kebutuhan maupun inovasi. Oleh karena itu sumbangan utama dalam pendekatan ini mendorong pemimpin kelompok untuk mempertahankan suatu tingkat minimal berkelanjutan dari suatu konflik sehingga cukup membuat kelompok itu tetap semangat, kritis diri dan kreatif. Konflik bukan hanya sesuatu

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pandangan yang positif dalam sebuah kelompok, tetapi mutlak perlu bagi sebuah kelompok agar bekerja secara efektif.

#### 2.4.5. Cara Menyelesaikan Konflik Kerja

Ada beberapa metode yang bisa digunakan sebagai pengelolaan dan penyelesaian konflik kerja **Rivai (2011:722)**, antara lain:

##### Stimulasi konflik

Metode atau cara ini dipakai untuk menyebabkan rangsangan pada anggota, sebab anggota pasif yang terjadi karena kondisi pertikaian yang sangat rendah. Fungsi metode ini adalah untuk merangsang perselisihan yang berguna. Metode stimulasi konflik mencakup:

- a) Penugasan individu ke dalam kelompok.
- b) Pembenahan organisasi.
- c) Penawaran bonus, pemberian insentif dan penghargaan guna memotivasi pesaing.
- d) Penentuan manajer.
- e) Tindakan yang berbeda dengan kebiasaan.

##### Pengurangan konflik

Tujuan dilakukan cara ini adalah untuk meminimalkan permusuhan yang terjadi akibat konflik, seperti pengendalian fase konflik lewat pendinginan situasi, namun tidak mengurus masalah penyebab konflik.

Ada 2 cara untuk meredam konflik yang terjadi yaitu dengan mengubah tujuan yang menyebabkan kompetisi dengan tujuan yang bisa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diterima kedua pihak serta menyatukan pihak yang berkonflik untuk melawan musuh yang sama.

Pemecahan konflik

Ada 3 cara dalam metode penyelesaian konflik, diantaranya:

- a) Dominasi atau penekanan, meliputi kekerasan, penenangan, penghindaran dan juga aturan mayoritas.
- b) Kompromi, meliputi separasi; arbitrase; kembali ke aturan yang resmi; penyuapan, dan penyelesaian konflik secara menyeluruh.
- c) Integratif, meliputi konsensus, konfrontasi dan juga pemakaian tujuan yang lebih tinggi.

**2.4.6. Indikator-Indikator Konflik Kerja**

Menurut **Winardi (2015:169)**, konflik dibagi menjadi menjadi 2 macam, yaitu konflik fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional (*disfuncional conflict*), yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok, indikator konflik fungsional dan disfungsional adalah sebagai berikut :

- a. Konflik Fungsional
  - 1) Bersaing untuk meraih prestasi
  - 2) Pergerakan positif menuju tujuan
  - 3) Merangsang kreativitas dan inovasi
  - 4) Dorongan melakukan perubahan

#### 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. Konflik Disfungsional

- 1) Mendominasi diskusi
- 2) Tidak senang bekerja dalam kelompok
- 3) Benturan kepribadian
- 4) Perselisihan antar individu

### 2.5. Kesejahteraan Pegawai

#### 2.5.1. Pengertian Kesejahteraan Pegawai

Menurut **Sedarmayanti (2016:7)** kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya.

Menurut **Hasibuan (2016:185)** bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan organisasi atau perusahaan.

#### 2.5.2. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Pegawai

Menurut **Hasibuan (2016:187)** pemberian program kesejahteraan mempunyai tujuan umum yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- i. Membantu melaksanakan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- k. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.

### 2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Program Kesejahteraan Pegawai

Program kesejahteraan pegawai menurut **Panggabean (2010:101)** semakin penting untuk dilakukan karena alasan-alasan berikut:

- a. Perubahan sikap karyawan yang disebabkan meningkatnya tingkat pendidikan.
- b. Tuntunan serikat karyawan.
- c. Persyaratan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang.
- d. Persaingan yang makin berat mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
- e. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama perkumpulan dari para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah. Hal ini akan mengakibatkan pengusaha tidak begitu saja

menaikkan tingkat upah, dan untuk mengatasinya kadang-kadang pengusaha memberikan kenaikan dalam bentuk jaminan sosial kepada para karyawannya.

#### 2.5.4. Bentuk-Bentuk Program Kesejahteraan Pegawai

Menurut **Heidjrachman (2015:276-278)**, program kesejahteraan karyawan dapat dikelompokkan menjadi :

1. Program Kesejahteraan Ekonomi Karyawan, terdiri dari :

##### 1. Pensiun

Perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu secara berkala pada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka beraktivitas dalam waktu yang cukup lama atau setelah mencapai batas usia tertentu. Di Indonesia umumnya yang memperoleh pensiun adalah pegawai negeri atau pegawai dari perusahaan negara yang diatur dengan Undang-Undang yang berlaku, sedangkan perusahaan swasta tidak semuanya menjalankan.

##### 2. Asuransi

Bermacam-macam asuransi yang menawarkan jaminan kepada para karyawan berupa santunan seperti bila karyawan berhenti bekerja, terjadi kecelakaan atau meninggal dunia.

##### 3. Pemberian Kredit

Pemberian kredit kepada karyawan yang membutuhkan dana, bisa diorganisir oleh manajemen atau bisa juga karyawan sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

Program Hiburan dan Rekreasi, terdiri dari :

1. Kegiatan Olahraga

Penyediaan fasilitas olahraga kepada karyawan, tujuan bisa sekedar untuk memelihara kesehatan atau untuk mengejar prestasi.

2. Kegiatan Sosial

Kegiatan yang diadakan perusahaan untuk karyawan sebagai kegiatan penyegaran, misalnya acara darmawisata untuk saling mengakrabkan anggota organisasi, kegiatan donor darah, kegiatan untuk menyambut hari besar keagamaan.

c. Program tambahan fasilitas, terdiri dari :

1. Kantin atau Kafetaria

Tujuannya untuk membantu karyawan dalam penyediaan makanan bergizi dan higienis. Tidak jarang ada perusahaan yang memberikan fasilitas penyediaan makan satu kali sehari bagi karyawannya.

2. Fasilitas Perumahan

Perusahaan dapat menyediakan perumahan atau tunjangan untuk penyediaan perumahan.

3. Fasilitas Kesehatan

Perusahaan dapat menyediakan ruang kesehatan beserta dokter atau sekedar tunjangan kesehatan dan bekerja sama dengan rumah sakit terdekat.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4. Fasilitas Pendidikan dan Pembinaan Mental

Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperdalam dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, misalnya ruang perpustakaan atau menyekolahkan para karyawannya.

5. Fasilitas Transportasi

Perusahaan dapat menyediakan kendaraan bagi karyawan, terutama bagi yang rumahnya jauh dari perusahaan.

**2.5.5. Indikator Kesejahteraan Pegawai**

Menurut **Hasibuan (2016:188)** mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kesejahteraan, yaitu :

a. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Diantaranya yaitu : uang pensiun bonus, tunjangan hari raya, pakaian dinas, dan uang duka kematian.

Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Diantaranya yaitu : sarana rohani atau amal ibadah, cuti, dan izin.

Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Diantaranya yaitu : jaminan kesehatan dan kredit rumah.

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. Pengaruh Antar Variabel

### 2.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Sutrisno (2015:21)**, budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja.

Dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi erat hubungannya dengan peningkatan kinerja, karena kinerja tidak akan optimal apabila budaya kerja yang terdapat pada organisasi tersebut tidak kondusif. Pimpinan harus bisa mempertahankan nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya untuk mengambil sikap ataupun keputusan para pegawai. Dengan budaya kerja suatu organisasi yang efektif maka akan tercipta sikap mental patriotik yang merupakan budaya kerja seorang pegawai yang akan berpengaruh pada kinerja yang efektif serta produktif dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 2.6.2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Triatna (2015:135)**, pada awalnya konflik organisasi akan mengakibatkan peningkatan kinerja organisasi. Namun pada titik tertentu konflik menjadi kondisi yang merugikan bagi organisasi karena konflik menjadi tidak terkendali.

Dapat diberikan kesimpulan bahwa konflik dapat berdampak merugikan bagi organisasi jika konflik yang terjadi bersifat negatif. Konflik yang negatif akan

menyebabkan perbedaan pendapat diantara pegawai dan diduga dapat membuat kinerja pegawai menjadi terganggu. Oleh karena itu perlu adanya dukungan yang terjadi antar pegawai dalam melakukan aktivitas kerja di dalam organisasi agar visi dan misi dari instansi dapat terwujud karena kinerja pegawai yang baik di dalam organisasi tersebut.

### 2.6.3. Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Hasibuan (2013:177)** kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa pemberian kesejahteraan kepada pegawai secara adil dan layak bersifat merangsang agar pegawai merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja sehingga pegawai dapat memaksimalkan kualitas dan kuantitas kerjanya yang diduga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

## 2.7. Pandangan Islam

### 2.7.1. Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

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

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



يَأْيَهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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

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

Dan ayat Al-Qur’an surah Ar-Rum Ayat 22

وَمِنْ آيَاتِهِ خَلْقُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافُ أَلْسِنَتِكُمْ وَالْوَبَائِكُمْ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّلْعَالَمِينَ

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

Ayat Al-Quran diatas mengajarkan bahwa keberagaman yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam sebuah organisasi dapat disatukan dengan budaya organisasi tersebut. Sehingga tidak adanya lagi perbedaan diantara pegawai. Apabila budaya organisasi dijalankan dengan baik, maka kinerja pegawai akan baik pula.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.7.2. Pandangan Islam Tentang Konflik Kerja

Apabila ada pihak yang berkonflik berada dalam posisi yang salah masih tetap bersikeras tidak mau berdamai dan masih membuat kerusuhan, maka pihak yang berkompeten sebaiknya berada pada pihak yang benar dan mengajak pihak yang salah mau kembali ke jalan yang benar sekalipun dengan kekerasan. Hal ini dianjurkan oleh Allah SWT dalam surat Al-Hujurat ayat 9:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقْتُلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: “Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.”

Ayat Al-Quran diatas memerintahkan untuk segera menangani masalah konflik. Bila dalam suatu perusahaan terdapat konflik kerja yang berlebihan (*overleaping problem*) maka akan menyebabkan perpecahan dalam organisasi tersebut sehingga tidak dapat digerakkan, serta tidak dapat melakukan tindakan-tindakan bersama dalam menghadapi tantangan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan sebuah manajemen konflik kerja guna memecahkan konflik kerja tersebut.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

lelahan, sehingga suasana menjadi aman, nyaman dan tentram. Ayat lain yang menjadi rujukan bagi kesejahteraan terdapat dalam Al-Qur'an surat An-nisaa' ayat

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: *“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”*.

Berpijak pada ayat di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kekhawatiran terhadap generasi yang lemah adalah representasi dari kemiskinan, yang merupakan lawan dari kesejahteraan, ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiar dan bertawakal kepada Allah.

#### 2.7.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja dalam islam mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara, tanpa adanya profesionalisme dalam kinerja, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan, serta menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُلْوَ فِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

## 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.

Artinya: *“Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan.”*

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

Karena itu yang dituntut dari manusia adalah sikap kesadaran untuk mencurahkan kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan usaha. Sifat profesional adalah bekerja dengan maksimal serta penuh komitmen dan kesungguhan. Sifat profesionalisme ini digambarkan dalam Al-Qur’an surah al-Israa ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: *Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Pada ayat di atas, dikemukakan bahwa setiap beramal dan berbuaat sesuai dengan kemampuan. Artinya seseorang harus bekerja dengan penuh ketekunan dan kecurahkan seluruh keahliannya. Jika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuannya, maka akan melahirkan hal -hal yang optimal. Dalam ajaran

Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur (profesional).

## 2.8. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Yunus Handoko (2010)	<i>Organizational, Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, the Effect on Lecturer Performance</i>	X1. Budaya Organisasi X2. Kepuasan Kerja X3. Komitmen organisasi Y. Kinerja Pegawai	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara parsial budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, serta komitmen organisasi memiliki pengaruh yang

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

				signifikan terhadap peningkatan kinerja, sedangkan peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dosen tidak signifikan
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X2 nya menggunakan kepuasan kerja sedangkan penulis menggunakan Konflik kerja, dan X3 nya menggunakan Komitmen sedangkan penulis menggunakan Kesejahteraan karyawan				
2	Tanisa Arsyah, Soepardjo, dan Dwiarko Nugrohoseno (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1. Budaya Organisasi X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa faktor-faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya mempunyai dua variabel X, sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X.				

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3	Adnan Hakim (2015)	<i>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance : Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi</i>	X1. Budaya Organisasi X2. Komitmen Organisasi Y. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya mempunyai dua variabel X, sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X.				
4	Fitri Juana, Halim & Muhammad Basri (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Makassar	X1. Budaya Organisasi Y. Kinerja Pegawai	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Budaya organisasi berdasarkan tingkatannya memiliki pengaruh yang positif dan baik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Makassar
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya mempunyai satu variabel X, sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X.				
5	Dimas Bagaskara Cendhikia, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja	X1. Konflik kerja X2. Stres Kerja Y1. Motivasi Kerja Karyawan Y2. Kinerja	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	(2016)	Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)	Karyawan	stres kerja. variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X yaitu Konflik Kerja dan Stres Kerja, sedangkan penulis menggunakan tiga variabel yaitu Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai serta variabel Y nya menggunakan Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan Kinerja Pegawai.				
6	Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini and Mirad (2017)	The Influence Of Work Family Conflict And Work Stress On Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Tbk cabang Bogor	X1. Konflik Kerja X2. Stress Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa Konflik dan Stres memiliki pengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Tbk cabang Bogor
<b>Perbedaan :</b> Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana mempunyai dua variabel X yaitu Konflik dan Stres Kerja sedangkan penulis menggunakan tiga variabel X yaitu Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai.				
7	Subechi Maulana M (2015)	Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang	X1. Konflik Kerja X2. Lingkungan Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, bahwa pengaruh negatif & signifikan terhadap kinerja karyawan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Perbedaan :**

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabelnya mempunyai dua variabel X, sedangkan penulis mempunyai tiga variabel X.

8	Ahmad Yofandi (2017)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	X1. Konflik Kerja X2. Stress Kerja X3. Semangat Kerja Y. Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa, Konflik Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru
---	----------------------	---	--	---

**Perbedaan :**

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, yang mana variabel X nya menggunakan Konflik Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja sedangkan penulis menggunakan Budaya Organisasi, Konflik Kerja dan Kesejahteraan Pegawai.

9	Siska Malisa Nasution (2010)	Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Medan	X3. Kesejahteraan Karyawan Y. Semangat Kerja Karyawan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pangansari Utama Medan
---	------------------------------	--	--	---

**Perbedaan :**

Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, penelitian terdahulu menggunakan variabel Y, Semangat Kerja Karyawan sedangkan penulis menggunakan variabel Y, 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.

Karyawan.				
10	Soekardi (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri	X1. Motivasi Kerja X2. Budaya Organisasi X3. Kesejahteraan Pegawai	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Inspektorat Kabupaten Kediri
<p><b>Perbedaan :</b>          Penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya, penelitian terdahulu menggunakan variabel X Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai sedangkan penulis menggunakan variabel X Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai.</p>				

**2. Kerangka Penelitian**

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

Variabel bebas (independent)

Budaya Organisasi (X1)

Konflik Kerja(X2)

Kesejahteraan Karyawan (X3)

**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.

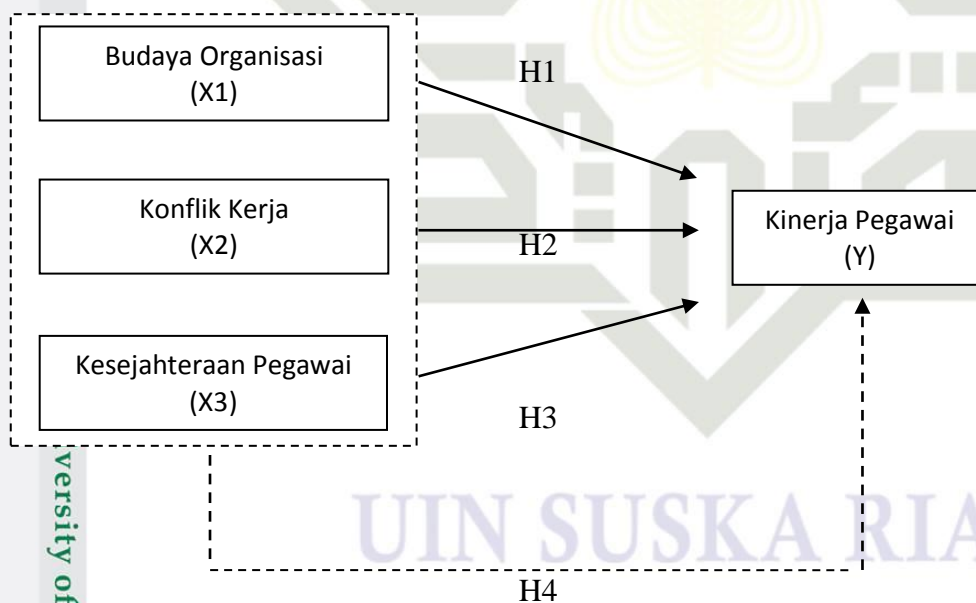
Variabel terikat (dependen)

Kinerja Karyawan(Y)

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

**Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran**

“Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau “



Sumber : Sutrisno (2015), Triatna (2015), Hasibuan (2013)



**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.

**Keterangan:**

-----> : *Hubungan secara parsial*

----->: *Hubungan secara simultan*

**2.10. Hipotesis**

Dari uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau
2. Diduga konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau
3. Diduga kesejahteraan pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau
4. Diduga budaya organisasi, konflik kerja dan kesejahteraan pegawai berpengaruh secara simultan kinerja pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi 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.

## 2.11. Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. <b>Sedarmayanti (2017:147)</b>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab <b>Mangkunegara (2013:67)</b>	Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. <b>Sutrisno (2015:2)</b>	1. Norma 2. Nilai dominan 3. Aturan 4. Iklim organisasi <b>Umi, dkk (2015:03)</b>	Likert
Konflik Kerja (X2)	Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi,	1. Konflik Fungsional a. Bersaing untuk meraih prestasi b. Pergerakan positif menuju tujuan c. Merangsang	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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. <b>Hasibuan (2016:199)</b>	kreativitas dan inovasi d. Dorongan melakukan perubahan 2. Konflik Disfungsional a. Mendominasi diskusi b. Tidak senang bekerja dalam kelompok c. Benturan kepribadian d. Perselisihan antar individu <b>Winardi(2015 :169-180)</b>	
Kesejahteraan Karyawan (X3)	Kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. <b>Sedarmayanti (2016:7)</b>	1. Kesejahteraan bersifat ekonomis 2. Kesejahteraan bersifat fasilitas 3. Kesejahteraan bersifat pelayanan <b>Hasibuan (2016:188)</b>	Likert



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No.721, Simpang Tiga, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau dan yang menjadi objek penelitian yaitu seluruh Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2020 sampai selesai.

### 3.2. Jenis Dan Sumber Data

#### 3.2.1. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, konflik kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

#### 3.2.2. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014:225)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya

dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui subbagian tata usaha di instansi. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi diperusahaan.

### 3. Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.1. Populasi

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

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau yang berjumlah 77 orang.

#### 3.2. Sampel

Menurut **Sugiyono(2010:116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono(2010:122-123)**, *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.

Dari definisi diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pengambilan Sampel menggunakan sensus karena jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan

#### 3.4.1. Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011:111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### 3.4.2. Wawancara

Menurut **Sugiyono (2017:194)** Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada salah satu pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi Riau.

### 3.5. Analisis Data

#### 3.5.1. Uji kualitas data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### 3.5.2. Uji Validitas Data

Menurut **Noor (2012 : 111)** Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

valid apabila nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $> r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai  $r$  hitung (*correlated* / total indikator)  $< r$  tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

### 3.3. Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011 : 111)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha*( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha*  $> 0.60$ .

### 3.6. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

#### 3.6.1. Uji normalitas

Menurut **Ghozali (2018:161)** Uji Normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal/tidak. Dapat dikatakan normal jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0.05$ .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.6.2. Uji multikolinieritas

Menurut **Frish dalam Firdaus (2011:176)** Multikolinieritas berarti adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinieritas menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bila  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinieritas yang serius. Sebaliknya bila  $VIF < 5$  menunjukkan bahwa semua variabel bebas tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

### 3.6.3. Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebarkan) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

### 3.6.4. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada berarti autokorelasi. Dalam penelitian



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut

- a. Jika angka D-W dibawah -1,5 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diantara -1,5 sampai 2,5 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika angka D-W diatas 2,5 berarti terdapat autokorelasi negatif

### 3.7. Analisis Linier Regresi Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana : Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	= Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	= Konflik Kerja
X <sub>3</sub>	= Kesejahteraan Karyawan
e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dimana

responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program computer adalah statistic for product and service solution versi 23,0. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini .

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0$$

### 3.8 Uji Hipotesis

#### 3.8.1. Uji simultan ( Uji F)

**Sugiyono (2017:192)** menyatakan Uji f akan diuji pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sulthan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian (ANOVA)*.

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

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

Keterangan :

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

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

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

### 3.2. Uji t ( parsial )

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



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

Keterangan :

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

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

- a. Ha diterima apabila t (hitung) > t (tabel), artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value < 0,05
- b. Ho diterima apabila t (hitung) < t (tabel), artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan P value > 0,05

### 3.3. Uji Koefisien Determinan R<sup>2</sup>

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>). Nilai R<sup>2</sup> ini mempunyai range 0-1 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup> (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Berdasarkan amanat UUD Tahun 1945 tersebut telah dikeluarkan Surat Penetapan Pemerintah No.11/OEM tanggal 28 Desember 1946 tentang pembentukan Badan Pemeriksa Keuangan, pada tanggal 1 Januari 1947 yang berkedudukan sementara dikota Magelang. Pada waktu itu Badan Pemeriksa Keuangan hanya mempunyai 9 orang pegawai dan sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan pertama adalah R. Soerasno. Untuk memulai tugasnya, Badan Pemeriksa Keuangan dengan suratnya tanggal 12 April 1947 No.94-1 telah mengumumkan kepada semua instansi di Wilayah Republik Indonesia mengenai tugas dan kewajibannya dalam memeriksa tanggung jawab tentang Keuangan Negara, untuk sementara masih menggunakan peraturan perundang-undangan yang dulu berlaku bagi pelaksanaan tugas Algemene Rekenkamer (Badan Pemeriksa Keuangan Hindia Belanda), yaitu ICW dan IAR.

Dalam Penetapan Pemerintah No.6/1948 tanggal 6 November 1948 tempat kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan dipindahkan dari Magelang ke Yogyakarta. Negara Republik Indonesia yang ibukotanya di Yogyakarta tetap mempunyai Badan Pemeriksa Keuangan sesuai pasal 23 ayat (5) UUD Tahun 1945. Ketuanya diwakili oleh R. Kasirman yang diangkat berdasarkan SK Presiden RI tanggal 31 Januari 1950 No.13/A/1950 terhitung mulai 1 Agustus 1949.

**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.

Dengan terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia Serikat (RIS) berdasarkan Piagam Konstitusi RIS tanggal 14 Desember 1949, maka dibentuk Dewan Pengawas Keuangan (berkedudukan di Bogor) yang merupakan salah satu alat perlengkapan negara RIS, sebagai Ketua diangkat R. Soerasno mulai tanggal 3 Desember 1949, yang sebelumnya menjabat sebagai Ketua Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta. Dewan Pengawas Keuangan RIS berkantor di Bogor menempati bekas kantor Algemene Rekenkamer pada masa pemerintah Netherland Indies Civil Administration (NICA).

Dengan kembalinya bentuk Negara menjadi Negara Kesatuan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1950, maka Dewan Pengawas Keuangan RIS yang berada di Bogor sejak tanggal 1 Oktober 1950 digabung dengan Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan UUDS 1950 dan berkedudukan di Bogor menempati bekas kantor Dewan Pengawas Keuangan RIS. Personalia Dewan Pengawas Keuangan RIS diambil dari unsur Badan Pemeriksa Keuangan di Yogyakarta dan dari Algemene Rekenkamer di Bogor. Pada Tanggal 5 Juli 1959 dikeluarkan Dekrit Presiden RI yang menyatakan berlakunya kembali UUD Tahun 1945. Dengan demikian Dewan Pengawas Keuangan berdasarkan UUD 1950 kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan berdasarkan Pasal 23 (5) UUD Tahun 1945.

Meskipun Badan Pemeriksa Keuangan berubah-ubah menjadi Dewan Pengawas Keuangan RIS berdasarkan konstitusi RIS Dewan Pengawas Keuangan RI (UUDS 1950), kemudian kembali menjadi Badan Pemeriksa Keuangan



berdasarkan UUD Tahun 1945, namun landasan pelaksanaan kegiatannya masih tetap menggunakan ICW dan IAR.

Dalam amanat-amanat Presiden yaitu Deklarasi Ekonomi dan Ambeg Parama Arta, dan di dalam Ketetapan MPRS No. 11/MPRS/1960 serta resolusi MPRS No. 1/Res/MPRS/1963 telah dikemukakan keinginan-keinginan untuk menyempurnakan Badan Pemeriksa Keuangan, sehingga dapat menjadi alat kontrol yang efektif. Untuk mencapai tujuan itu maka pada tanggal 12 Oktober 1963, Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 7 Tahun 1963 (LN No. 195 Tahun 1963) yang kemudian diganti dengan Undang-Undang (PERPU) No. 6 Tahun 1964 tentang Badan Pemeriksa Keuangan Gaya Baru.

Untuk mengganti PERPU tersebut, dikeluarkanlah UU No. 17 Tahun 1965 yang antara lain menetapkan bahwa Presiden, sebagai Pemimpin Besar Revolusi pemegang kekuasaan pemeriksaan dan penelitian tertinggi atas penyusunan dan pngurusan Keuangan Negara. Ketua dan Wakil Ketua BPK RI berkedudukan masing-masing sebagai Menteri Koordinator dan Menteri.

Akhirnya oleh MPRS dengan Ketetapan No.X/MPRS/1966 Kedudukan BPK RI dikembalikan pada posisi dan fungsi semula sebagai Lembaga Tinggi Negara. Sehingga UU yang mendasari tugas BPK RI perlu diubah dan akhirnya baru direalisasikan pada Tahun 1973 dengan UU No. 5 Tahun 1973 Tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Dalam era Reformasi sekarang ini, Badan Pemeriksa Keuangan telah mendapatkan dukungan konstitusional dari MPR RI dalam Sidang Tahunan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Tahun 2002 yang memperkuat kedudukan BPK RI sebagai lembaga pemeriksa eksternal di bidang Keuangan Negara, yaitu dengan dikeluarkannya TAP MPR No.VI/MPR/2002 yang antara lain menegaskan kembali kedudukan Badan Pemeriksa Keuangan sebagai satu-satunya lembaga pemeriksa eksternal keuangan negara dan peranannya perlu lebih dimantapkan sebagai lembaga yang independen dan profesional. Untuk lebih memantapkan tugas BPK RI, ketentuan yang mengatur BPK RI dalam UUD Tahun 1945 telah diamandemen. Sebelum amandemen, BPK RI hanya diatur dalam satu ayat (pasal 23 ayat 5). Kemudian dalam Perubahan Ketiga UUD 1945 dikembangkan menjadi satu bab tersendiri (Bab VIII A) dengan tiga pasal (23E, 23F, dan 23G) dan tujuh ayat.

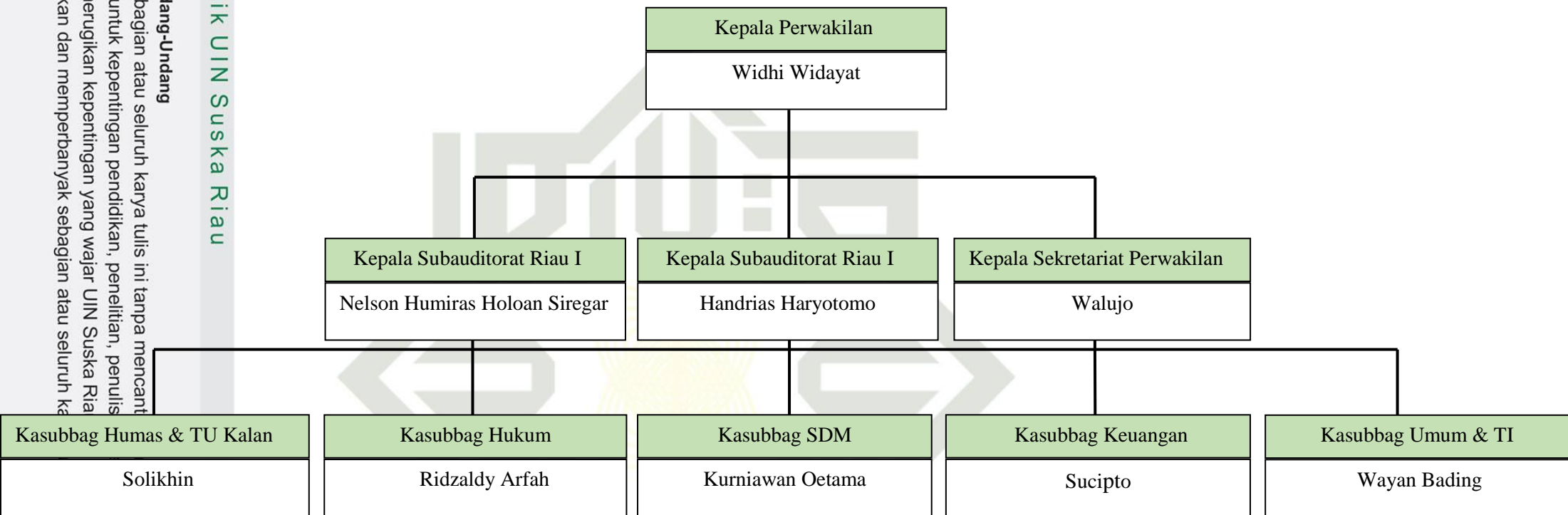
#### 4.2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur Organisasi di Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau sebagai berikut:

**Gambar 4. 1. Struktur Organisasi**

**STRUKTUR ORGANISASI**

**BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI RIAU**



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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

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

### 4.3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Menggerakkan suatu organisasi berarti dibutuhkan orang-orang yang kompeten untuk memegang jabatan tertentu, dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

#### 1. Kepala Perwakilan

Kepala BPK Perwakilan Provinsi Riau mempunyai tugas memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah pada Pemerintah Provinsi Riau, kota/kabupaten di Provinsi Riau, BUMD dan lembaga terkait di lingkungan entitas, termasuk melaksanakan pemeriksaan yang ditugaskan oleh AKN.

Kepala Subauditorat Riau 1

Kepala Subauditorat Riau 1 mempunyai tugas:

- a. Pada lingkup Pemerintah Provinsi Riau, Kabupaten Indragiri Hilir, Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Indragiri Hulu, Kabupaten Kuantan Singingi, Kabupaten Siak, BUMD dan lembaga terkait di lingkungan entitas dan
- b. Menyiapkan bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BPK Perwakilan Provinsi Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Kepala Subauditorat Riau 2

Kepala Subauditorat Riau 2 mempunyai tugas:

- a. Pada lingkup Pemerintah Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Rokan Hulu, Kota Dumai, Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hilir, Kota Pekanbaru, Kabupaten Kepulauan Meranti, BUMD dan lembaga terkait di lingkungan entitas
- b. Menyiapkan bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BPK Perwakilan Provinsi Riau.

4. Kepala Sekretariat Perwakilan

Kepala Sekretariat Perwakilan mempunyai tugas:

- a. Pelaksanaan kegiatan kesekretariatan BPK Perwakilan Provinsi Riau;
- b. Pengurusan SDM, keuangan, serta prasarana dan sarana di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Riau;
- c. Pemberian layanan di bidang hukum, hubungan masyarakat, teknologi informasi, administrasi umum, keprotokolan, dan perpustakaan di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Riau;
- d. Penyusunan Laporan Keuangan BPK Perwakilan Provinsi Riau dan penyiapan bahan penyusunan Laporan Keuangan BPK;
- e. Pemutakhiran data pada aplikasi SIMAK dalam rangka pengukuran IKU unit kerja pada lingkup BPK Perwakilan Provinsi Riau;
- f. Penyimpanan DEP pada lingkup tugas BPK Perwakilan Provinsi Riau;

- g. Penyiapan bahan penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja BPK Perwakilan Provinsi Riau.

Kasubbag Humas dan TU Kalan

Kepala Subbagian Hubungan Masyarakat dan Tata Usaha Kepala Perwakilan mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan kegiatan di bidang kehumasan yang terkait dengan tugas dan fungsi BPK Perwakilan Provinsi Riau
- b. Mengelola perpustakaan, kesekretariatan, keprotokolan, menyiapkan informasi yang dibutuhkan oleh Kepala Perwakilan.
- c. Pemutakhiran data pada aplikasi SIMAK dalam rangka pengukuran IKU unit kerja.
- d. Penyimpanan DEP pada lingkup tugas BPK Perwakilan Provinsi Riau.

6. Kasubbag Hukum

Kepala Subbagian Hukum mempunyai tugas Melaksanakan pemberian layanan di bidang hukum yang meliputi legislasi, konsultasi, bantuan dan informasi hukum yang terkait dengan tugas dan fungsi BPK Perwakilan Provinsi Riau.

Kasubbag SDM

Kepala Subbagian Sumber Daya Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengurusan Sumber Daya Manusia di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kasubbag Keuangan

Kepala Subbagian Keuangan mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan kebijakan anggaran, perbendaharaan, penatausahaan, dan pertanggungjawaban keuangan.
- b. Menyiapkan bahan pendukung dalam rangka penyusunan Laporan Keuangan BPK di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Riau.

Kasubbag Umum dan TI

Kepala Subbagian Umum dan Teknologi Informasi mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan pemberian layanan administrasi umum, pengelolaan arsip dan teknologi informasi.
- b. Melaksanakan pengurusan prasarana dan sarana di lingkungan BPK Perwakilan Provinsi Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.
2. Konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.
3. Kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau.
4. Budaya organisasi, konflik kerja dan kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Adapun besar pengaruhnya sebanyak 55,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran pelengkap terhadap perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau. Maka sebaiknya pihak organisasi harus lebih meningkatkan sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai agar pegawai semakin paham dengan nilai – nilai penting dalam sebuah organisasi.
2. Diharapkan pihak instansi dapat meminimalisir konflik kerja melalui manajemen konflik yang baik. Karena konflik kerja dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.
3. Pelaksanaan program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat dilakukan secara tepat dan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mayoritas pegawai, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik dan mampu meningkatkan persepsi yang baik dari pegawai mengenai kesejahteraan pegawai.
4. Dan bagi penelitian selanjutnya, agar lebih mengembangkan penelitian sejenis yang akan dilakukan agar penelitian selanjutnya menjadi lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya dilakukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan. 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah
- Handi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Allifudin, R. M. I., & Praptiestrini, P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BKK Karanganyar. *Smooting*, 18(2), 151-166.
- Badd, J., & Spencer, D. (2015). Worker wellbeing and the importance of work: Bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*, 1-16. Bumi Aksara, 2013.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136-145.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180.
- Fabrianyah, R. E. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karir dan komitmen karir sebagai variabel intervening. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hakim, A. (2015). Effect of organizational culture, organizational commitment to performance: Study in hospital of district South Konawe of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handayani, Agustin. 2012. Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang. *Prosiding Seminar Nasional*. Hal. 95-106.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Handoko, Y., Setiawan, M., Surachman, D., & Djumahir, D. (2014). Organizational culture, job satisfaction, organizational commitment, the effect on lecturer performance. *International journal of business and management invention*, 2(12), 21-30.

Hasibuan, SP Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta:

Hadjrachman Ranupandojo. 2015. Teori dan Konsep Manajemen. Yogyakarta: BPFE

Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.

Ilvan Andrianto, I. (2020). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Teknologi Yogyakarta).

Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

Karim, K. L. (2015). Kesejahteraan Karyawan PT.Royal Coconut Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumber daya Pembangunan*, 1(14), 66-77.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada hal 182.

Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke -3. Bandung: Pustaka Setia

Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Maulana, S. (2015). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota



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.

- Semarang). *Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Semarang*.
- Mega, K., & Surya, U. (2016). Peran Knowledge Sharing Dalam Meperkuat Pengaruh Kompetensi Dan Rotasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Sdm (Studi Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah).
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya, Edisi 5*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Namora, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76-88.
- Nasution, S. M. (2009). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pangansari Utama Medan*.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 150-162.
- Rahim. 2011. *Managing Conflict in Organizations*. Fourth Edition. New Transaction, New Jersey.
- Ryvai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*, Bumi Aksara, Jakarta

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

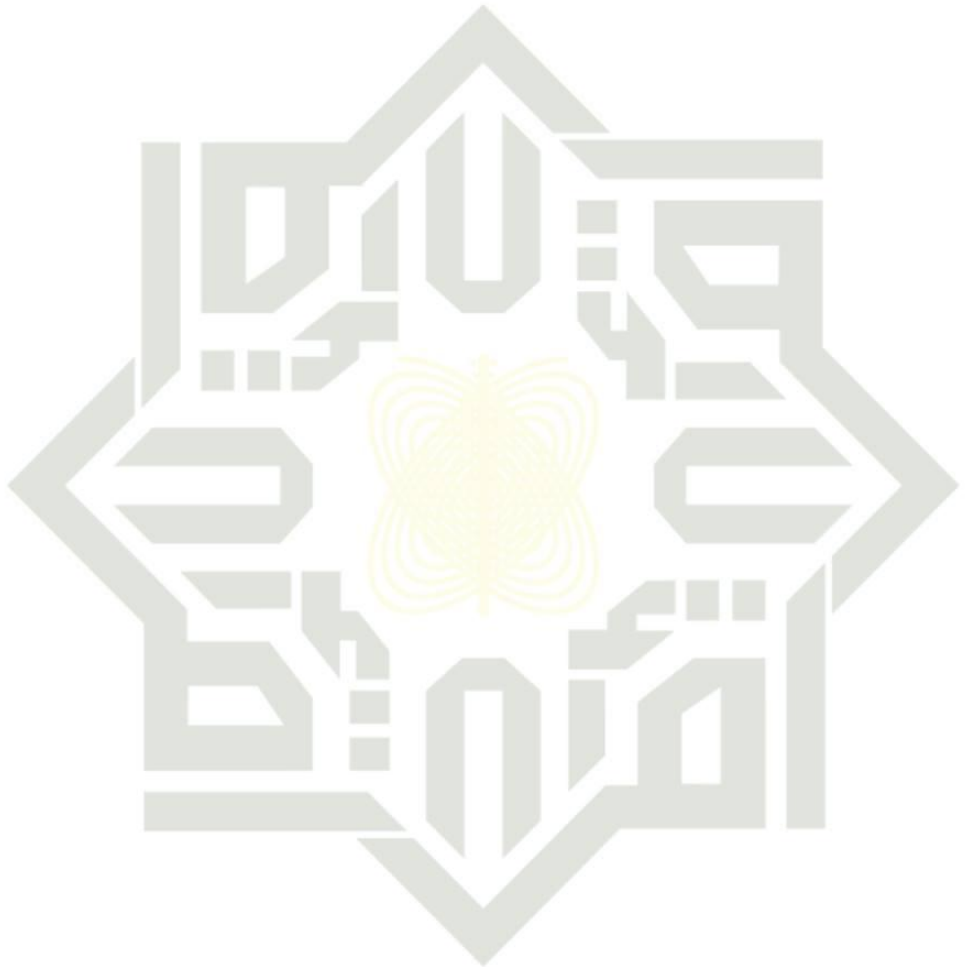
- Soekardi, N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(3), 123-132.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, 2011, *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tambak, H. L. (2018). Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zhafira Tetap Jaya Medan.
- Triatna, Cipi. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung
- Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Wibowo . 2014, *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widowati, B. D. D. (2015). *Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Veneer Utama Surakarta Tahun 2015* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

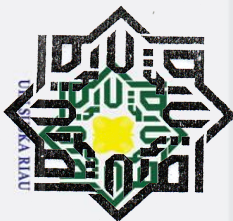
Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru*. *Jom Fekom*, 4(1), 105-129.

Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.



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

HAK Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Un.04/F.VII/PP.00.9/264/2021

Biasa

Izin Riset

Kepada

Yth. Pimpinan Badan Pemeriksa Keuangan RI  
Perwakilan Provinsi Riau  
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nurfirda Desriana  
NIM. : 11770123404  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Dan Kesejahteraan Pegawai, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,

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

UIN SUSKA RIAU

Pekanbaru, 20 Januari 2021 M  
6 Jumadil Akhir 1442 H





**BADAN PEMERIKSA KE/UANGAN REPUBLIK INDONESIA  
PERWAKILAN PROVINSI RIAU**

Jln Jend Sudirman Nomor 721 Pekanbaru, Riau 28282 Telepon 0761-856464 Faksimile 0761-858787

Pekanbaru, 15 Maret 2021

Nomor : 21/S/XVIII.PEK.1/03/2020  
Perihal : Jawaban Surat Izin Riset

**Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di  
Pekanbaru**

Sehubungan surat nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/264/2021 tanggal 20 Januari 2021 tentang Izin Riset, bersama ini kami sampaikan bahwa permintaan riset atas nama berikut **dapat diakomodir** pada BPK Perwakilan Provinsi Riau.

Nama : Nurfida Desriana  
NIM : 11770123404  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (tujuh)  
Judul : *"Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau"*.

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

**Kepala Sekretariat Perwakilan**





## Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## LEMBAR KUESIONER

Kepada

Bapak/Ibu yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Dan Kesejahteraan Pegawai, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau”** pada prodi S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

**NURFIRDA DESRIANA**  
NIM. 11770123404

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 Identitas Responden

- a. Nama : \_\_\_\_\_ (\*boleh tidak diisi)
- b. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
- c. Jenis Kelamin : ( ) Laki-Laki  
( ) Perempuan
- d. Masa Kerja : \_\_\_\_\_ Tahun
- e. Pendidikan Terakhir : ( ) SD ( ) D3  
( ) SMP ( ) S1  
( ) SMA ( ) S2

### 2 Petunjuk Pengisian kuesioner

- a. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pernyataan sebelum memberikan jawaban.
- b. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda cheklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. **Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan.**
- c. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Cukup Setuju (CS) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- d. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.
- e. Terima kasih atas partisipasinya.



## 1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Hasil kerja saya berdasarkan standar yang ditetapkan.					
7	Saya memanfaatkan sumberdaya organisasi yang diberikan.					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.					
9	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.					

## 2. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mematuhi aturan yang ada di instansi.					
2	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
3	Setiap kali melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kinerja team untuk mencapai tujuan bersama.					
5	Saya orang yang cenderung bekerja lebih agresif dan kompetitif daripada santai.					
6	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar					

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	sesuai dengan aturan perusahaan					
7	Instansi memeberikan toleransi untuk melakukan ibadah ketika waktu shalat telah tiba.					
8	Atasan mendorong pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.					
9	Saya merasa seluruh pegawai dalam organisasi selalu jujur dalam bekerja sesuai dengan ketetapan.					
10	Organisasi memberikan batasan perilaku yang harus diikuti seluruh pegawai.					

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.

**3. Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja.					
2	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan.					
3	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
4	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
5	Saya merasakan adanya individu yang mendominasi saat berdiskusi tentang pekerjaan dan tidak menerima masukan dari					

Suska Riau

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau	rekan kerja yang lain.					
6	Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan.					
7	Penilaian yang berbeda dari pimpinan tidak merubah semangat dan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.					
8	Saya merasakan adanya persaingan dengan rekan kerja yang mendorong masing-masing pegawai berlomba dalam meraih prestasi.					
9	Saya merasakan adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja yang merangsang kreativitas dan inovasi saya dalam bekerja.					
10	Saya merasakan penilaian berbeda dari atasan dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja saya dalam bekerja.					

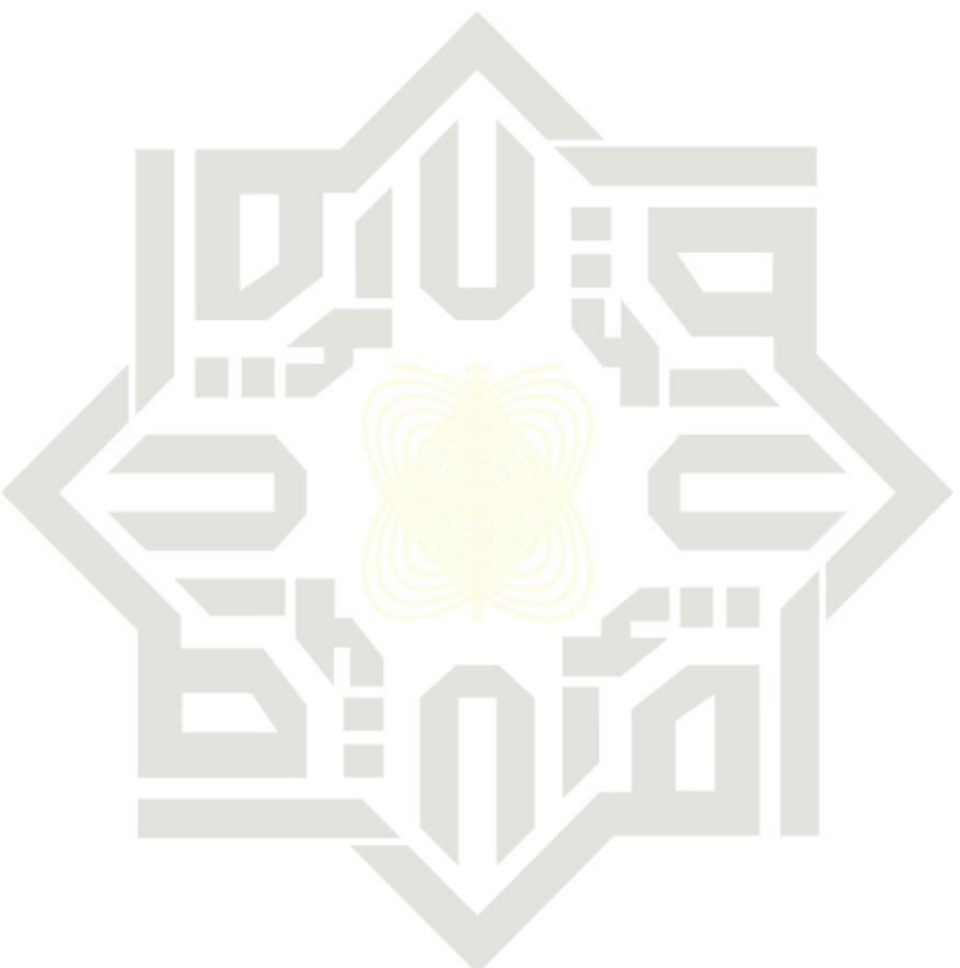
#### 4. Variabel Kesejahteraan Pegawai (X<sub>3</sub>)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Bonus atau komisi dalam bentuk uang yang diberikan kepada pegawai sudah cukup adil & layak.					
2	Prosedur pemberian cuti pegawai dapat diperoleh dengan mudah.					
3	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan pegawai dan keluarga.					
4	Fasilitas kantin yang disediakan perusahaan nyaman dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.					
5	Instansi memberikan tunjangan hari raya bagi pegawai sesuai dengan jabatan/posisi pegawai.					
6	Pegawai mendapatkan kemudahan dalam mengajukan pinjaman.					
7	Pegawai mendapatkan uang duka kematian jika terjadi kemalangan.					
8	Sarana ibadah yang disediakan oleh instansi memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman.					
9	Pendidikan dan seminar yang diberikan instansi mampu mengembangkan					

#### 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

	kemampuan pegawai.					
10	Uang pensiun yang diberikan sesuai dengan masa kerja pegawai.					

© 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



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

RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
RESPONDEN 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	34
RESPONDEN 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	35
RESPONDEN 6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 9	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 14	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
RESPONDEN 15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
RESPONDEN 16	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	42
RESPONDEN 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 18	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
RESPONDEN 19	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
RESPONDEN 20	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
RESPONDEN 21	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
RESPONDEN 22	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
RESPONDEN 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
RESPONDEN 27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 28	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	40
RESPONDEN 29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
RESPONDEN 30	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 32	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	34
RESPONDEN 33	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44
RESPONDEN 34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
RESPONDEN 36	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	36
RESPONDEN 37	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 38	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
RESPONDEN 39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
RESPONDEN 40	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	40
RESPONDEN 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 45	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
RESPONDEN 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
RESPONDEN 48	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	45



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

RESPONDEN 49	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	<b>46</b>
RESPONDEN 50	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	<b>42</b>
RESPONDEN 52	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	<b>44</b>
RESPONDEN 53	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>48</b>
RESPONDEN 54	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>45</b>
RESPONDEN 55	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	<b>45</b>
RESPONDEN 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
RESPONDEN 57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>39</b>
RESPONDEN 58	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 59	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>44</b>
RESPONDEN 60	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>47</b>
RESPONDEN 61	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	<b>41</b>
RESPONDEN 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 64	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 65	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	<b>35</b>
RESPONDEN 66	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 67	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>43</b>
RESPONDEN 68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 69	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	<b>34</b>
RESPONDEN 70	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>38</b>
RESPONDEN 71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 72	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>42</b>
RESPONDEN 73	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	<b>45</b>
RESPONDEN 74	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	<b>46</b>
RESPONDEN 75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
RESPONDEN 76	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	<b>35</b>
RESPONDEN 77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>50</b>

menyebutkan sumber:  
 iah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU





BUDAYA ORGANISASI (X1)										
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	42
4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	33
4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	3	4	4	3	3	4	3	2	4	35
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	35
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	28
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
4	2	3	3	4	5	3	5	5	4	38
5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	42
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	45
3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	35
3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	28
4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	42
5	5	4	4	4	3	5	4	4	3	41
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	46
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	37
4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	35
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39





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

4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	39
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	34
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	36
4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	42
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	24
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	40
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

menyebutkan sumber:  
 iah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



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

KONFLIK KERJA(X2)										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	25
4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	35
4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	30
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
3	4	3	3	2	3	3	4	1	2	28
3	4	3	4	2	1	3	4	2	2	28
4	4	4	4	3	2	4	3	2	3	33
2	4	4	3	4	2	1	2	2	4	28
2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26
4	4	3	3	4	2	2	2	1	3	28
4	4	4	3	3	3	1	1	1	1	25
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
4	4	4	3	1	3	3	2	1	1	26
1	3	3	4	4	3	1	2	1	2	24
4	2	1	3	1	1	4	3	2	2	23
4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	27
1	4	4	4	1	2	2	2	1	1	22
3	2	1	3	4	3	2	1	1	1	21
3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	28
4	3	1	4	4	2	2	3	2	2	27
4	3	1	4	4	1	2	3	1	2	25
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
3	3	4	1	1	2	1	2	1	3	21
4	3	4	3	4	2	2	2	3	2	29
4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	32
4	3	4	3	4	1	2	3	2	1	27
4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	33
3	4	3	4	4	3	2	1	2	1	27
4	4	4	4	1	2	3	2	1	1	26
1	4	1	4	4	1	2	1	2	2	22
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27
4	1	4	3	3	2	1	4	2	1	25
4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	28
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
3	4	2	3	1	2	2	1	1	2	21
4	4	1	4	4	1	2	2	2	1	25
4	1	1	4	4	2	2	2	1	2	23
4	4	4	4	1	1	2	2	1	1	24
4	3	4	3	4	2	2	1	2	1	26
4	1	4	1	4	2	1	1	2	2	22
4	1	3	1	3	4	3	3	2	2	26
4	4	1	4	1	2	2	1	2	2	23
4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	31
1	4	4	4	3	1	2	2	2	1	24
4	1	4	4	4	1	2	2	1	1	24
4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	31
4	4	1	4	1	2	1	2	2	3	24



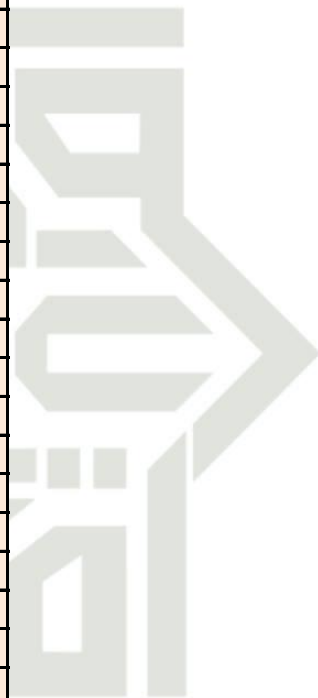
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3	4	1	4	3	1	2	3	2	3	26
4	1	4	1	1	2	2	2	1	2	20
4	1	4	3	3	4	2	1	3	3	28
4	3	4	1	4	2	1	3	2	3	27
4	1	4	3	4	1	2	2	2	2	25
4	1	4	3	1	2	3	3	1	3	25
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30
4	1	4	4	1	2	3	3	2	2	26
1	4	4	1	4	3	2	1	1	1	22
4	1	4	3	4	1	2	3	1	2	25
1	4	3	4	1	3	2	3	2	4	27
1	4	3	4	4	3	2	4	2	1	28
4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	29
4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	29
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	27
4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	27
3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	27
4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	27
4	3	1	4	4	1	2	3	1	2	25
3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	28
4	4	1	1	4	2	1	1	1	2	21
1	1	4	1	4	2	1	2	1	2	19
4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	30
4	3	4	3	4	2	1	3	2	1	27
4	3	3	4	4	3	1	3	4	3	32
1	4	3	4	4	1	2	3	2	1	25
4	3	4	3	1	2	1	2	1	1	22
1	4	3	4	4	2	1	3	2	2	26
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	30





KESEJAHTERAAN PEGAWAI (X3)										
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_X3
4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	34
4	4	2	3	4	3	3	5	5	5	38
4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	35
2	4	3	3	2	4	3	3	4	3	31
4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	42
4	4	3	2	4	3	4	4	4	5	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	38
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	44
4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	46
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	44
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	42
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	36
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
4	2	3	3	4	5	4	4	4	3	36
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	34
4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	33
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	4	5	3	2	4	4	5	4	3	37
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



RIAU

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

4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	<b>44</b>
5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	<b>45</b>
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>42</b>
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>29</b>
5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>46</b>
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>41</b>
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	<b>37</b>
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	<b>43</b>
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>42</b>
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	<b>42</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>42</b>
5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	<b>37</b>
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>48</b>
3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	<b>43</b>
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>41</b>
2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>25</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>46</b>
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>30</b>
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	<b>45</b>
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	<b>46</b>
4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	<b>35</b>
4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	<b>37</b>
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>



## UJI VALIDITAS

### VARIABEL Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,517**	,484**	,719**	,520**	,613**	,432**	,542**	,493**	,444**	,775**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.2	Pearson Correlation	,517**	1	,419**	,381**	,424**	,569**	,405**	,447**	,546**	,523**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.3	Pearson Correlation	,484**	,419**	1	,394**	,638**	,383**	,592**	,394**	,381**	,525**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.4	Pearson Correlation	,719**	,381**	,394**	1	,580**	,503**	,431**	,478**	,472**	,527**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.5	Pearson Correlation	,520**	,424**	,638**	,580**	1	,522**	,491**	,541**	,462**	,524**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.6	Pearson Correlation	,613**	,569**	,383**	,503**	,522**	1	,456**	,542**	,499**	,380**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.7	Pearson Correlation	,432**	,405**	,592**	,431**	,491**	,456**	1	,667**	,585**	,563**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.8	Pearson Correlation	,542**	,447**	,394**	,478**	,541**	,542**	,667**	1	,623**	,562**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.9	Pearson Correlation	,493**	,546**	,381**	,472**	,462**	,499**	,585**	,623**	1	,660**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y.10	Pearson Correlation	,444**	,523**	,525**	,527**	,524**	,380**	,563**	,562**	,660**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,775**	,711**	,692**	,735**	,758**	,732**	,747**	,775**	,768**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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



VARIABEL X1

Hak Cipta  
1. Di antara

- a. Per
- b. Per

2. Di antara yang menunjukkan dan memperburuk sebagian atau seluruh karir yang dialami berikut apakah tampaknya orang-orang Suska Riau.

atau tinjauan suatu masalah.

Itan Syarif Kasim Riau

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,472**	,352**	,508**	,256	,407	,643**	,404**	,323	,404**	,663**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,024	,000	,000	,000	,004	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.2	Pearson Correlation	,472**	1	,575**	,558**	,558	,426	,500	,419	,564**	,371**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.3	Pearson Correlation	,352**	,575**	1	,663**	,462	,454	,509	,491	,412	,434	,741**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.4	Pearson Correlation	,508**	,558**	,663**	1	,483	,606	,540	,530	,421	,410	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.5	Pearson Correlation	,256	,558**	,462	,483	1	,581	,256	,476	,515	,305	,678**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000	,000	,000		,000	,024	,000	,000	,007	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.6	Pearson Correlation	,407	,426	,454	,606	,581	1	,460	,565	,551	,436	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.7	Pearson Correlation	,643**	,500	,509	,540	,256	,460	1	,483	,406	,419	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,024	,000		,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.8	Pearson Correlation	,404	,419	,491	,530	,476	,565	,483	1	,570	,302	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,008	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.9	Pearson Correlation	,323	,564**	,412	,421	,515	,551	,406	,570	1	,336	,714**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,003	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X1.10	Pearson Correlation	,404	,371	,434	,410	,305	,436	,419	,302	,336	1	,609
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,007	,000	,000	,008	,003		,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,663	,757	,741	,792	,678	,767	,730	,733	,714	,609	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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





**VARIABEL X2**

Hak Cipta

1. Dilara

a. Per

b. Per

2. Diara

**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	-,199	,087	,043	,013	,002	,166	-,050	,057	,036	,343**
	Sig. (2-tailed)		,082	,454	,710	,912	,985	,149	,667	,620	,757	,002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.2	Pearson Correlation	-,199	1	-,081	,385**	,049	-,027	,016	-,103	,067	-,035	,342**
	Sig. (2-tailed)	,082		,486	,001	,675	,815	,890	,374	,560	,760	,002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.3	Pearson Correlation	,087	-,081	1	-,100	,021	,138	-,074	-,016	,029	-,107	,310**
	Sig. (2-tailed)	,454	,486		,386	,856	,230	,520	,892	,806	,356	,006
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.4	Pearson Correlation	,043	,385**	-,100	1	,107	-,261	,102	,092	,142	-,146	,408**
	Sig. (2-tailed)	,710	,001	,386		,354	,022	,377	,426	,219	,204	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.5	Pearson Correlation	,013	,049	,021	,107	1	-,071	-,256	-,081	,225	-,103	,334**
	Sig. (2-tailed)	,912	,675	,856	,354		,538	,024	,483	,049	,370	,003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.6	Pearson Correlation	,002	-,027	,138	-,261	-,071	1	,155	-,030	,193	,196	,303**
	Sig. (2-tailed)	,985	,815	,230	,022	,538		,180	,793	,093	,088	,007
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.7	Pearson Correlation	,166	,016	-,074	,102	-,256	,155	1	,228	,156	,041	,337**
	Sig. (2-tailed)	,149	,890	,520	,377	,024	,180		,046	,175	,721	,003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8	Pearson Correlation	-,050	-,103	-,016	,092	-,081	-,030	,228	1	,184	,191	,323**
	Sig. (2-tailed)	,667	,374	,892	,426	,483	,793	,046		,108	,096	,004
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.9	Pearson Correlation	,057	,067	,029	,142	,225	,193	,156	,184	1	,315	,606**
	Sig. (2-tailed)	,620	,560	,806	,219	,049	,093	,175	,108		,005	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.10	Pearson Correlation	,036	-,035	-,107	-,146	-,103	,196	,041	,191	,315	1	,302**
	Sig. (2-tailed)	,757	,760	,356	,204	,370	,088	,721	,096	,005		,008
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,343	,342	,310	,408	,334	,303	,337	,323	,606	,302	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,006	,000	,003	,007	,003	,004	,000	,008	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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



VARIABEL X3

Hak Cipta  
1. Di antara

a. Per  
b. Per

2. Di antara yang menunjukkan dan memperburuk sebagian atau seluruh karir yang lain dan akan berakibat buruk apabila tampa izin dari Suska Riau.

atau tinjauan suatu masalah.

Sultan Syarif Kasim Riau

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,581**	,351**	,524**	,515**	,412**	,514**	,472**	,392**	,381**	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.2	Pearson Correlation	,581**	1	,480**	,572**	,376**	,421**	,495**	,401**	,376**	,367**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.3	Pearson Correlation	,351**	,480**	1	,545**	,312**	,480**	,617**	,365**	,447**	,487**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,006	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.4	Pearson Correlation	,524**	,572**	,545**	1	,510**	,602**	,585**	,447**	,373**	,360**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.5	Pearson Correlation	,515**	,376**	,312**	,510**	1	,572**	,524**	,456**	,406**	,485**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.6	Pearson Correlation	,412**	,421**	,480**	,602**	,572**	1	,708**	,507**	,460**	,337**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7	Pearson Correlation	,514**	,495**	,617**	,585**	,524**	,708**	1	,477**	,485**	,329**	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,003	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8	Pearson Correlation	,472**	,401**	,365**	,447**	,456**	,507**	,477**	1	,593**	,419**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.9	Pearson Correlation	,392**	,376**	,447**	,373**	,406**	,460**	,485**	,593**	1	,513**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.10	Pearson Correlation	,381**	,367**	,487**	,360**	,485**	,337**	,329**	,419**	,513**	1	,650**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,001	,000	,003	,003	,000	,000		,000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,712**	,709**	,721**	,773**	,711**	,760**	,794**	,699**	,684**	,650**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

## UJI RELIABILITAS

© Hak

JIN

©

University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### VARIABEL Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,775	10

### VARIABEL X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

### VARIABEL X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	10

### VARIABEL X3

#### Reliability Statistics

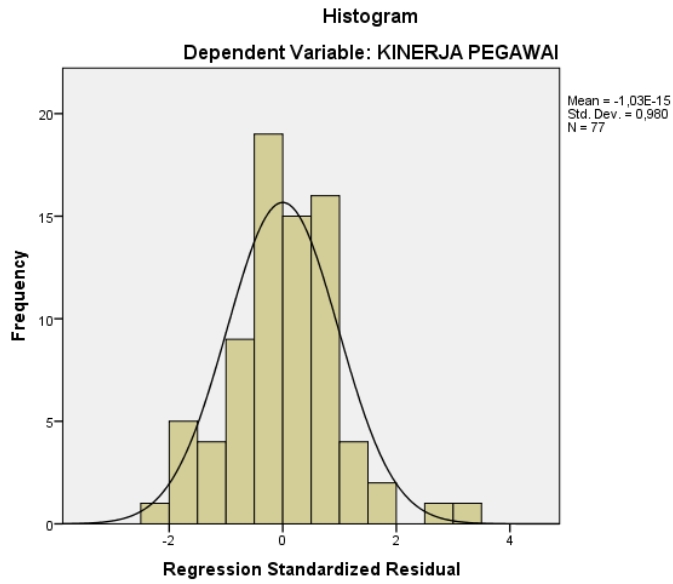
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	10

## UJI ASUMSI KLASIK

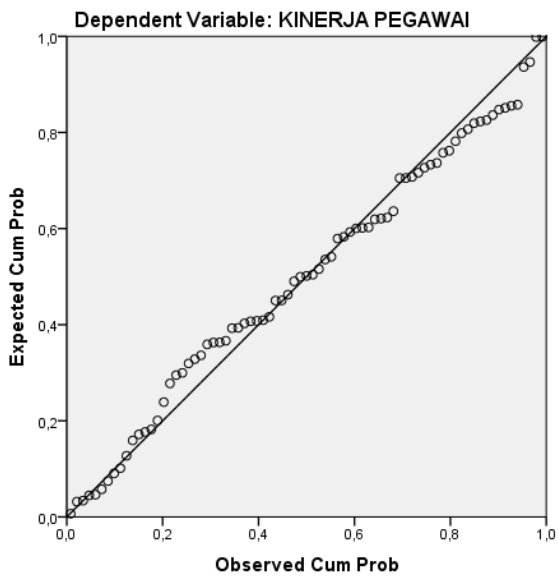
### UJI NORMALITAS

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97687670
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,071
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20,721	4,032		5,139	,000		
BUDAYA ORGANISASI	,318	,085	,378	3,763	,000	,603	1,659
KONFLIK KERJA	-,243	,105	-,180	-2,306	,024	,999	1,001
KESEJAHTERAAN PEGAWAI	,363	,086	,427	4,245	,000	,603	1,660

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

UJI AUTOKORELASI

Model Summary<sup>b</sup>

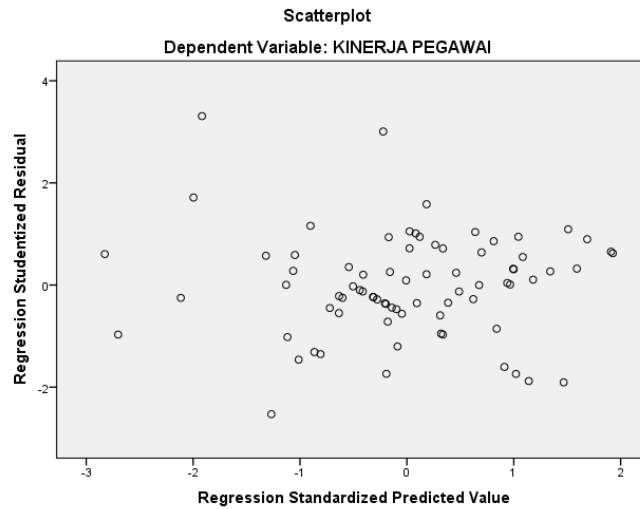
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,538	3,037	2,032

- a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN PEGAWAI, KONFLIK KERJA, BUDAYA ORGANISASI
- b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,721	4,032		5,139	,000
BUDAYA ORGANISASI	,318	,085	,378	3,763	,000
KONFLIK KERJA	-,243	,105	-,180	-2,306	,024
KESEJAHTERAAN PEGAWAI	,363	,086	,427	4,245	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

## UJI HIPOTESIS

### UJI SIMULTAN (F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	842,815	3	280,938	30,451	,000 <sup>b</sup>
Residual	673,496	73	9,226		
Total	1516,312	76			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN PEGAWAI, KONFLIK KERJA, BUDAYA ORGANISASI

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,746 <sup>a</sup>	,556	,538	3,037

a. Predictors: (Constant), KESEJAHTERAAN PEGAWAI, KONFLIK KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

## UJI PARSIAL (T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,721	4,032		5,139	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,318	,085	,378	3,763	,000
	KONFLIK KERJA	-,243	,105	-,180	-2,306	,024
	KESEJAHTERAAN PEGAWAI	,363	,086	,427	4,245	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## TANGGAPAN RESPONDEN

### VARIABEL Y

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	9,1	9,1	9,1
	S	41	53,2	53,2	62,3
	SS	29	37,7	37,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	CS	10	13,0	13,0	14,3
	S	45	58,4	58,4	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	5	6,5	6,5	6,5
	S	49	63,6	63,6	70,1
	SS	23	29,9	29,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	10,4	10,4	10,4
	S	48	62,3	62,3	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

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



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	9	11,7	11,7	11,7
	S	52	67,5	67,5	79,2
	SS	16	20,8	20,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	10,4	10,4	10,4
	S	50	64,9	64,9	75,3
	SS	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	9,1	9,1	9,1
	S	51	66,2	66,2	75,3
	SS	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	8	10,4	10,4	10,4
	S	48	62,3	62,3	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	7	9,1	9,1	9,1
	S	48	62,3	62,3	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	CS	7	9,1	9,1	10,4
	S	45	58,4	58,4	68,8
	SS	24	31,2	31,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**VARIABEL X1**

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	CS	11	14,3	14,3	16,9
	S	43	55,8	55,8	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,9	3,9	3,9
	CS	15	19,5	19,5	23,4
	S	43	55,8	55,8	79,2
	SS	16	20,8	20,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,9	3,9	3,9
	CS	16	20,8	20,8	24,7
	S	46	59,7	59,7	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	CS	16	20,8	20,8	22,1
	S	44	57,1	57,1	79,2
	SS	16	20,8	20,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	CS	19	24,7	24,7	27,3
	S	44	57,1	57,1	84,4
	SS	12	15,6	15,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	CS	16	20,8	20,8	23,4
	S	35	45,5	45,5	68,8
	SS	24	31,2	31,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	CS	9	11,7	11,7	16,9
	S	42	54,5	54,5	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,9	3,9	3,9
	CS	12	15,6	15,6	19,5
	S	42	54,5	54,5	74,0
	SS	20	26,0	26,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3,9	3,9	3,9
CS	17	22,1	22,1	26,0
S	41	53,2	53,2	79,2
SS	16	20,8	20,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

**X1.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,6	2,6	2,6
CS	15	19,5	19,5	22,1
S	46	59,7	59,7	81,8
SS	14	18,2	18,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

**VARIABEL X2**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SS	10	13,0	13,0	13,0
S	4	5,2	5,2	18,2
CS	12	15,6	15,6	33,8
TS	51	66,2	66,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	12	15,6	15,6	15,6
	S	4	5,2	5,2	20,8
	CS	20	26,0	26,0	46,8
	TS	41	53,2	53,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	13	16,9	16,9	16,9
	S	5	6,5	6,5	23,4
	CS	19	24,7	24,7	48,1
	TS	40	51,9	51,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	8	10,4	10,4	10,4
	S	4	5,2	5,2	15,6
	CS	26	33,8	33,8	49,4
	TS	39	50,6	50,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	14	18,2	18,2	18,2
	S	5	6,5	6,5	24,7
	CS	17	22,1	22,1	46,8
	TS	41	53,2	53,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	15	19,5	19,5	19,5
	S	42	54,5	54,5	74,0
	CS	14	18,2	18,2	92,2
	TS	6	7,8	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	15	19,5	19,5	19,5
	S	44	57,1	57,1	76,6
	CS	15	19,5	19,5	96,1
	TS	3	3,9	3,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	14	18,2	18,2	18,2
	S	36	46,8	46,8	64,9
	CS	22	28,6	28,6	93,5
	TS	5	6,5	6,5	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	23	29,9	29,9	29,9
	S	40	51,9	51,9	81,8
	CS	12	15,6	15,6	97,4
	TS	2	2,6	2,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X2.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	19	24,7	24,7	24,7
	S	41	53,2	53,2	77,9
	CS	13	16,9	16,9	94,8
	TS	4	5,2	5,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	



### VARIABEL X3

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,9	3,9	3,9
	CS	8	10,4	10,4	14,3
	S	45	58,4	58,4	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	5,2	5,2	5,2
	CS	6	7,8	7,8	13,0
	S	45	58,4	58,4	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	6,5	6,5	6,5
	CS	14	18,2	18,2	24,7
	S	34	44,2	44,2	68,8
	SS	24	31,2	31,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	CS	14	18,2	18,2	20,8
	S	37	48,1	48,1	68,8
	SS	24	31,2	31,2	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,9	3,9	3,9
	CS	9	11,7	11,7	15,6
	S	46	59,7	59,7	75,3
	SS	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	CS	14	18,2	18,2	19,5
	S	40	51,9	51,9	71,4
	SS	22	28,6	28,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	15	19,5	19,5	19,5
	S	41	53,2	53,2	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,3	1,3	1,3
	CS	10	13,0	13,0	14,3
	S	46	59,7	59,7	74,0
	SS	20	26,0	26,0	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CS	10	13,0	13,0	13,0
	S	48	62,3	62,3	75,3
	SS	19	24,7	24,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

**X3.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,6	2,6	2,6
	CS	13	16,9	16,9	19,5
	S	41	53,2	53,2	72,7
	SS	21	27,3	27,3	100,0
	Total	77	100,0	100,0	



## RIWAYAT HIDUP

Nurfirda Desriana dilahirkan di Air Tiris, Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, pada tanggal 29 April 1999. Lahir dari pasangan Bapak Suhendri dan Ibu Desi Murni merupakan anak tunggal. Masuk sekolah dasar pada tahun 2005 di SDN 011 Desa Lubuk Tilan, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak dan tamat pada tahun 2011.

Pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan ke sekolah lanjutan tingkat pertama di SMPN 1 Dayun dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 Dayun dan tamat pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 melalui jalur (Mandiri) penulis diterima menjadi mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Pada Bulan Januari Hingga Februari tahun 2020 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, Kota Pekanbaru.

Pada Bulan Juli sampai Agustus 2020 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pangkalan Makmur, Kecamatan Dayun, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Melaksanakan Penelitian pada November Tahun 2020 hingga Juni 2021 di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Riau, Kota Pekanbaru.

Pada tanggal 10 Juni 2021 dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi melalui sidang tertutup Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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