

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBAI BARAT
KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Negara (S1) Di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH

LIZA OKTARESYA
NIM. 11575203207

PROGRAM S.1

JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NAMA : LIZA OKTARESYA
 NIM : 11575203207
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBAI BARAT KOTA PEKANBARU

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING

Muhammad Rafi, S.Sos, M.Si
 NIK. 130 717 059

MENGETAHUI:

DEKAN
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

KETUA JURUSAN
 Program Studi Administrasi Negara

Dr. Ali Mahyarni, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Dr. Khairunsvah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP. 19781025 200604 100 2





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : LIZA OKTARESYA
 NIM : 11575203207
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
 KANTOR CAMAT RUMBAI BARAT KOTA
 PEKANBARU
 HARI / TANGGAL : SELASA/27 DESEMBER 2021

PANITIA PENGUJI
KETUA

Dr. JHON AFRIZAL, S. HI, MA
NIP.19790911 201101 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI 1

MASHURI, MA
NIP.19770721 201411 1 002

PENGUJI 2

FITRIA RAMADHANI AGUSTI NST, S.IP, M.Si
NIK.130 717 057

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan 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.



Temporan Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

: Liza Oktaresya

: 11575203207

: Paman, 24 Oktober 1995

: EKONOMI dan Ilmu Sosial

: ilmu Administrasi Negara

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

Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai pada Kantor Camat Kumbai Barat Kota Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.

4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 05 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Liza Oktaresya
Liza Oktaresya

NIM : 11575203207

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Dilarang mengutip, menyalin, atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA KANTOR CAMAT RUMBAL BARAT KOTA PEKANBARU**

OLEH:

LIZA OKTARESYA
NIM: 11575203207

Penelitian ini dilakukan di kantor camat Rumbal Barat Kota Pekanbaru. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini bagaimana budaya organisasi tercipta pada kantor camat Rumbal Barat Kota pekanbaru, bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat rumbal barat kota pekanbaru dan bagaimana kinerja pegawai pada kantor camat Rumbal Barat Kota Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui budaya organisasi pada kantor Camat Rumbal Barat Kota Pekanbaru, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Rumbal barat Kota Pekanbaru, dan untuk mengetahui kinerja pegawai pada kantor camat Rumbal Barat Kota Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Teknik observasi, kuisioner dan wawancara. Kemudian metode Analisa data yang penulis gunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan metode ini penulis mendiskripsikan suatu fenomena dengan menggunakan angka yang menggambarkan karakteristik subjek yang diteliti. Kemudian data yang didapatkan diolah menggunakan SPSS versi 24 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 22,2 %.

Kata kunci: Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur tak terhingga saya panjatkan kepada pemilik kesempurnaan diatas segala kesempurnaan kehadiran Allah SWT karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir membuat skripsi yang berjudul **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBAI BARAT KOTA PEKANABARU**

Shalawat beserta salam tak lupa penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW yang telah terbukti dalam sejarah, mampu mengubah peradaban manusia dari kegelapan moral intelektual dan membawanya pada peradaban tinggi di bawah petunjuk illahi.

Pembuatan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Negara (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang mendalam dan tulus istimewa kepada Ibunda Nurleli, Ayahanda Gusrizal, Sumi tercinta Toni Angriawan , adik Helmalya Putri dan Ervandi, serta seluruh keluarga besar penulis yang selama ini telah memberikan dukungan, kasih sayang serta doa untuk kelancaran skripsi penulis. Terima kasih pula kepada

1. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Hairunnas, M.Ag selaku Rektorat Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Kepada Ibu Dr. Hj. Mahyarni,SE,MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial
3. Kepada bapak Dr. Khairusyah Purba,S.Sos,M.Si Selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara Dan Bapak Mashuri ,S.Ag, MA Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara
4. Kepada ibu Virna Museliza, SE, M.Si selaku Pembimbing Akademik

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

5. Kepada Bapak Mhd. Rafi, S.Sos, M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.
 6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan ilmu Sosial yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan serta wawasan kepada penulis guna menyelesaikan skripsi ini
 7. Kepada Ibu Vemi Herliza, S.STP selaku Camat Rumbai Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penellitian di Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.
 8. Seluruh pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru yang telah memberikan bantuannya pada saat penelitian.
 9. Seluruh pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini
- Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun tidak sempurna namun semoga dapat memeberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, 30 November 2021

Penulis

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Rumusan Masalah.....	6
3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1. Tujuan Penelitian	7
1.3.2. Manfaat Penelitian	7
1.4. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Budaya Organisasi.....	10
2.1.1. Pengertian Budaya	10
2.1.2. Pengertian Organisasi	11
2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.4. Budaya Organisasi yang Kuat.....	16
2.1.5 Budaya Organisasi Yang Lemah	17
2.1.6. Fungsi Budaya Organisasi	17
2.1.7. Karakteristik Budaya Organisasi	18
2.2. Kinerja Pegawai.....	20
2.2.1. Pengertian Kinerja	20
2.2.2. Pengertian Kinerja Pegawai.....	20
2.3 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Konsep Operasional.....	27
2.6 Kerangka berpikir.....	28
2.7 Hipotesis	29
2.8 Variabel Penelitian	25



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis penelitian	30
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.3.Sumber Data Penelitian	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.5. Populasi dan Sampel.....	31
3.6. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	32
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1. Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas	33
3.8.Teknik Analisa Data	34
3.8.1. Regresi Linear Sederhana.....	34
3.8.2. Koefisien Determinasi	35
3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana.....	35
3.9. Defenisi Operasional Variabel	36
3.9.1. Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi	37
3.9.2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM INSTANSI.....	45
4.1 Sejarah Terbentuknya Kecamatan Rumbai Barat.....	45
4.2 Visi dan misi kantor camat Rumbai Barat.....	46
4.3 Tugas Pokok dan Fungsi OPD	48
4.3.1 Camat.....	48
4.3.2. Sekretariat	49
4.3.3. Seksi Pemerintahan.....	55
4.3.4. Seksi Kesejahteraan Sosia	56
4.3.5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban	58
4.3.6. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	58
4.3.7. Seksi Pelayanan Terpadu Kecamatan Rumbai Barat.....	60
4.3.8. Kelompok Jabatan Fungsional.....	61



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 V HASIL DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Karakteristik Responden	62
5.2 Uji Instrumen Penelitian.....	66
5.2.1 Uji Validitas.....	66
5.2.2 Uji reliabilitas	69
5.3 Analisis dan Pembahasan Budaya Organisasi Pada Kantor Kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru	69
5.4 Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru	76
5.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	83
5.6 Koefisien Determinasi	85
5.7 Uji Hipotesis Regresi Sederhana (Uji t)	85
5.8 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.....	87
 BAB VI PENUTUP	 89
6.1 Kesimpulan.....	89
6.2 Saran.....	90
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

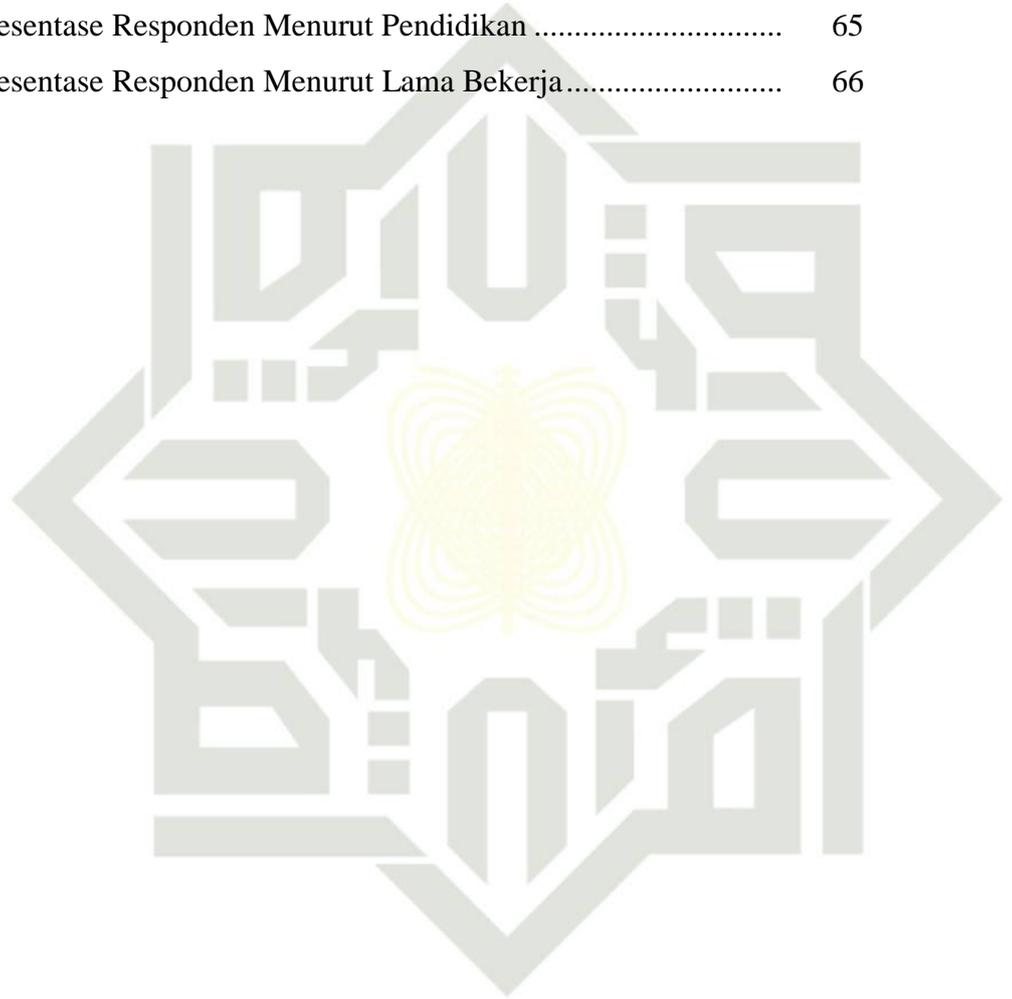
	HALAMAN
Tabel 1. 1	1
Daftar Nama Pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.....	
Tabel 1. 2	27
Capaian Kinerja Utama Kecamatan Rumbai Barat Tahun 2020/2021	
Tabel 2. 1	39
Indikator Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru....	
Tabel 3.1	43
Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (X).....	
Tabel 3.2	62
Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (Y).....	
Tabel 5. 1	63
Distribusi responden menurut jenis kelamin	
Tabel 5. 2	64
Distribusi Responden Menurut Usia.....	
Tabel 5. 3	65
Distribusi Responden Menurut Pendidikan	
Tabel 5. 4	67
Distribusi Pegawai Menurut Lama Bekerja.....	
Tabel 5. 5	68
Uji Validitas Variabel X (Budaya Organisasi)	
Tabel 5. 6	70
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	
Tabel 5. 7	74
Responden Mengenai Budaya Organisasi (X)	
Tabel 5. 8	77
Skor Responden Mengenai Budaya Organisasi.....	
Tabel 5. 9	81
Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	
Tabel 5. 10	84
Skor Responden Kinerja Pegawai.....	
Tabel 5. 11	85
Koefisien Regresi.....	
Tabel 5. 12	85
Koefisien Determinasi	
Tabel 5. 13	85
Uji hipotesis regresi sederhana	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

	HALAMAN
Gambar 2. 1 Kerangka berpikir.....	28
Gambar 5. 1 Presentase Responden Menurut Jenis Kelamin.....	63
Gambar 5. 2 Presentase Responden Menurut Usia	64
Gambar 5. 3 Presentase Responden Menurut Pendidikan	65
Gambar 5. 4 Presentase Responden Menurut Lama Bekerja.....	66



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu instansi dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Dimana budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

**Tabel 1. 1 Daftar Nama Pegawai Kantor Camat
Rumbai Barat Kota Pekanbaru**

No	Nama	Jabatan
	PNS	
1	Vemi Herliza, S.STP	Camat
2	Jasrul, S.Pd	Sekcam
3	Sri Loly Hartinah, AMK	Kasi Kesejahteraan Sosial
4	Gusti Henni Purwanti, SS	Kasi PPM
5	Karespan, S.IP	Kasi Ketentraman Dan Ketertiban
6	Abdul Azis	Kasi Pelayanan Terpadu
7	Indra Gafur, S.Sos, M.Si	Kasi Pemerintahan
8	Syahrizal Pahlepi Yas, S.Sos	Kepala Subbag Keuangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

9	Lukman Yasman,S.Sos	Kepala Subbag Umum
10	Eka Syahputra,ST	Penyusun Bahan Pembinaan Masjid
11	Septri Murni,S,Pd	Penggerak Swadaya Masyarakat
12	Tamsul, S.I Kom	Bendahara
13	Triyanti Fabrina S,SE	Analisis Tata Usaha
14	Lesti Jelita,SE	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan
15	Wan Rahmat	Pengelola Keamanan Dan Ketertiban
	HONORER	
16	Romi Jery	Penjaga Kantor
17	Rohmanoto, ST	Penjaga Kantor
18	Yapori Nopriadi	Penjaga Kantor
19	Wan Irenal Eka Putra	Tenaga IT
20	Ira Rahmadani	Kebersihan Kantor
21	Fikri Ikhsan	Kebersihan Kantor
22	Sharly Sartika	Kebersihan Kantor
23	Nisa Fara Anisa	Kebersihan Kantor
24	Ira Yolanda	Kebersihan Kantor
25	Mia	Kebersihan Kantor
26	Rades Alfandi	Supir

Sumber: Kantor Camat Rumbai Barat Maret 2021

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok tertentu. Perannya untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Budaya organisasi yang kuat akan membantu instansi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang Bersama. Bila proses

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



internalisasi instansi menjadi budaya berhasil, maka pegawai akan merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja. Dalam budaya organisasi yang kuat, setiap pegawai mengetahui tujuan organisasi, dan tujuan mereka untuk organisasi itu.

Dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, kinerja organisasi pemerintahan merupakan sesuatu yang sangat penting guna menghasilkan tata Kelola yang baik (good governance) dan pemerintahan yang bersih (clean governance), serta mendukung tugas tugas pemerintahan dalam melayani masyarakat dengan setulus hati bukan mencari laba/profit. Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu rintangan terbesar organisasi pemerintahan saat ini ialah menjalankan kinerja efektif dan efisien karena selama ini masyarakat menganggap kinerja pemerintahan yang lambat, rumit, berbelit-belit, penuh dengan kolusi, korupsi serta nepotisme.

Core value ASN BerAKHLAK yang merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Dan Kolaboratif diharapkan mampu menjadi budaya kerja yang baru bagi ASN di Indonesia dengan menjalankan tugas sesuai dengan kode etik dan kode perilaku yang tertuang pada UU No.5/2014 tentang aparatur sipil negara. *Core value* ASN ini diharapkan mampu menjadi budaya yang kuat dalam organisasi pemerintahan guna melayani masyarakat.

Kantor Camat Rumbai Barat yang merupakan bagian dari wilayah Kota Pekanbaru dalam pelaksanaan kinerja kerja pegawainya tentunya tidak akan lepas dari permasalahan sumber daya manusia. Pegawai Kantor Camat sebagai salah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Saif Kasim Riau



salah satu unsur utama SDM aparatur Negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan untuk masyarakat. Sosok Pegawai Kantor Camat yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan pengamatan dari peneliti ditemukan beberapa masalah pada instansi pemerintahan kantor camat Rumbai barat kota pekanbaru seperti (1) beberapa pegawai masih terlihat terlambat datang kerja (2) kurang aktif /tanggap dalam memebrikan solusi kepada masyakat ketika kesulitan dalam pembuatan dokumen kependudukan. (3) kurang ramah dalam melayani masyarakat. (4) beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Hasil observasi ini semakin meyakinkan Ketika peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu THL di Kantor kecamatan Rumbai Barat kota Pekanbaru yang mengatakan bahwa banyak ASN yang datang terlambat dengan berbagai alasan salah satunya karena jarak domilisi yang jauh dari kantor camat Rumbai Barat.

Penelitian yang berjudul KINERJA PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR CAMAT RUMBAI yang dilakukan oleh Fatwa Suryani juga menjelaskan mengenai budaya organisasi yang tercipta Pada Kantor Camat Rumbai Barat , disimpulkan bahwa terdapat banyak keluhan masyarakat disebabkan karena tidak adanya solusi atau Tindakan yang dilakukan

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.

aparatus/pegawai apabila masyarakat atau pengguna jasa mengalami kesulitan dalam pelayanan. Pegawai kecamatan dalam melakukan tugasnya hanya terpaku dengan prosedur pelayanan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Utama Kecamatan Rumbai Barat tahun 2020

	Sasaran	Indikator	Satuan	Kinerja			
				Target	Realisasi	(%)	Keterangan
1	Meningkatnya reformasi birokrasi di Kecamatan	1.1	Indeks Pelayanan/Indeks Kepuasan Masyarakat	Nilai	82	0-49,99	tidak tercapai
		1.2	Nilai Akuntabilitas Kinerja (AKIP)	Nilai	BB	0-49,99	tidak tercapai
2	Meningkatnya Pemberdayaan Lembaga masyarakat	2.1	Tingkat Lembaga masyarakat yang berdaya	%	90	0-49,99	tidak tercapai
3	Meningkatnya pembangunan yang sesuai dengan aspirasi masyarakat	3.1	Persentase prioritas usulan dari masyarakat yang terealisasi	%	25	0-49,99	tidak tercapai
4	Meningkatnya kinerja penyelenggaraan Tugas Umum	4.1	Persentase pelayanan administrasi umum yang terselesaikan	%	100	0-49,99	tidak tercapai

Sumber : esakip.pekanbaru.go.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Warna	Prosentase	Keterangan
	n/a	Tidak Ada Target
	< 100%	Tidak Tercapai
	1	Tercapai
	> 100%	Melebihi Target

Dari tabel capaian kinerja utama kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru diketahui bahwa capaian kinerja tidak mencapai target, hanya memiliki presentase sebesar 0 – 49.99 % yang masih dibawah dari presentase target kinerja.

Dari berbagai fenomena yang terjadi dipembahasan awal maka menjadi acuan peneliti untuk menganalisis lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti uraikan, maka judul penelitian ini adalah PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBAI BARAT KOTA PEKANBARU.

1.2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan focus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

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

1. Bagaimana budaya organisasi yang tercipta pada kantor camat Rumbai Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru?
3. Bagaimanakah kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.
2. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.

3. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan pada penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

- BAB I** : Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penulisan serta sistematika pembahasan.
- BAB II** : Merupakan penggambaran mengenai teori-teori yang menyangkut penelitian sehingga dapat dijadikan acuan dalam perumusan hipotesis. Adapun beberapa teori yang mendukung penelitian antara lain, konsep budaya organisasi, konsep kinerja pegawai.
- BAB III** : Merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, identifikasi variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Merupakan gambaran umum instansi yang meliputi sejarah singkat, visi dan misi instansi, dan struktur organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 V : Merupakan bab pembahasan dan hasil penelitian yang meliputi analisis budaya organisasi, analisi kinerja pegawai, analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

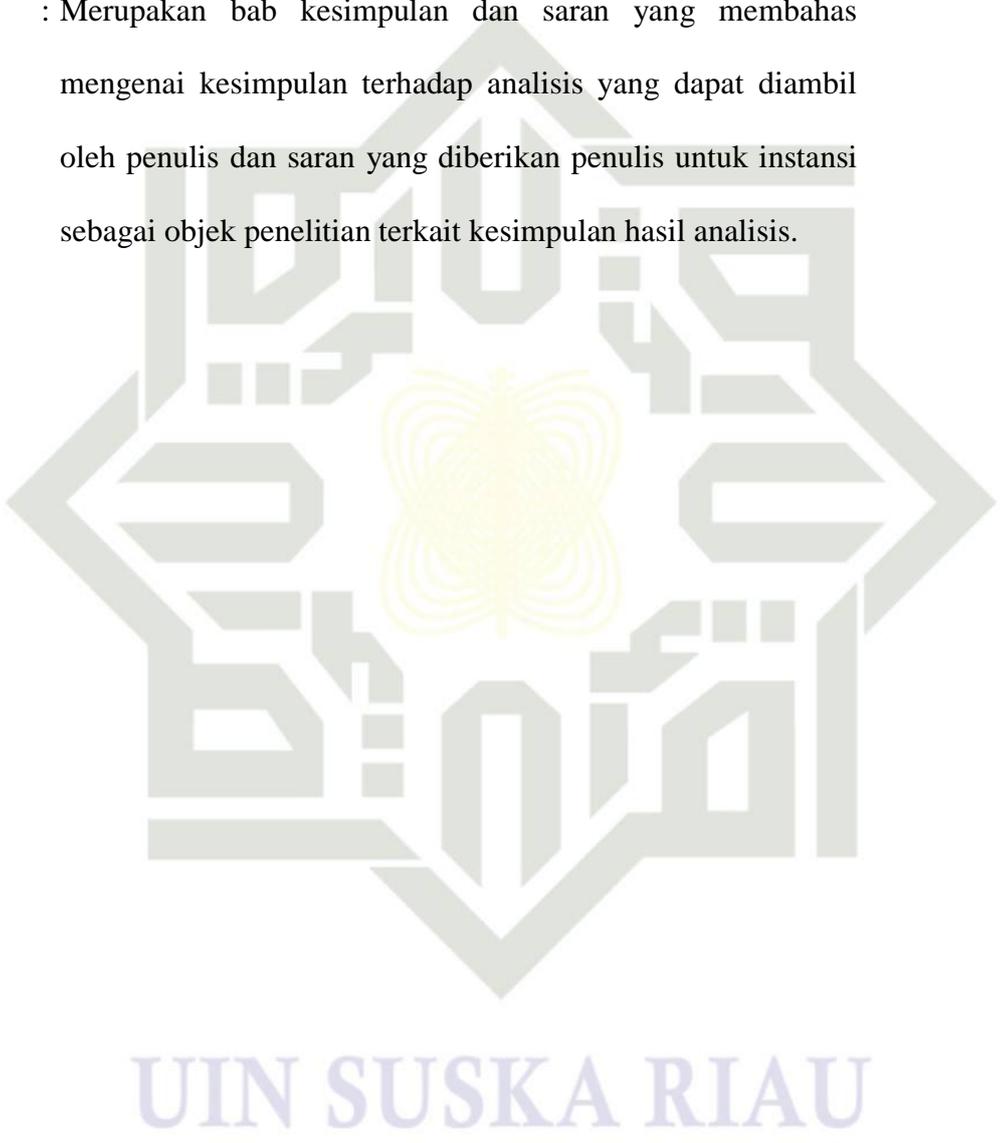
BAB VI : Merupakan bab kesimpulan dan saran yang membahas mengenai kesimpulan terhadap analisis yang dapat diambil oleh penulis dan saran yang diberikan penulis untuk instansi sebagai objek penelitian terkait kesimpulan hasil analisis.

© 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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1. Pengertian Budaya

Menurut Kusdi (2011: 12) budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata culture, yang berasal dari kata latin colere, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata culture kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.

Menurut Malinowski dalam Cica Nayati (2012: 9) budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan kebiasaan manusia. Menurut Edwar dalam Cica Nayati (2012: 10) budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari



sebuah masyarakat. Wibowo (2007: 15) menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

2.1.2. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata organon dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Menurut Pabundu (2010: 3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota (<http://id.wikipedia.org>). Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah Pengertian organisasi telah banyak disampaikan oleh para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip, sebagai bahan perbandingan ada beberapa pendapat mengenai organisasi dari beberapa pakar organisasi, diantaranya:

organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang. Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Menurut Oliver Sheldon dalam Sutarto (2006: 22) organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi. Menurut

Hearleigh Trecker dalam Sutarto (2006: 24) organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

2.1.3. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia (Pabundu, 2010: 1).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006: 112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Susanto (2006: 112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

1. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
2. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
3. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
4. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi (Robbins, 2006: 284). Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.1.4. Budaya Organisasi yang Kuat

Deal dan Kennedy (1982) dalam bukunya *Corporate Culture* mengemukakan bahwa ciri-ciri organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat sebagai berikut:

1. Anggota-anggota organisasi loyal kepada organisasi, tahu dan jelas apa tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik.
2. Pedoman bertingkah laku bagi orang-orang di dalam instansi digariskan dengan jelas, dimengerti, dipatuhi dan dilaksanakan oleh orang-orang di dalam instansi sehingga orang-orang yang bekerja menjadi sangat kohesif.
3. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya berhenti pada slogan, tetapi dihayati dan dinyatakan dalam tingkah laku sehari-hari secara konsisten oleh orang-orang yang bekerja dalam instansi, dari mereka yang berpangkat paling rendah sampai pada pimpinan tertinggi.
4. Organisasi/instansi memberikan tempat khusus kepada pahlawan-pahlawan instansi dan secara sistematis menciptakan bermacam-macam tingkat pahlawan, misalnya, pemberi saran terbaik, inovator tahun ini, dan sebagainya.
5. Dijumpai banyak ritual, mulai yang sangat sederhana sampai dengan ritual yang mewah. Pemimpin organisasi selalu mengalokasikan waktunya untuk menghadiri acara-acara ritual 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. Memiliki jaringan kulturul yang menampung cerita-cerita kehebatan para pahlawannya.

2.1.5 Budaya Organisasi Yang Lemah

Ciri-ciri budaya organisasi lemah menurut Deal dan Kennedy(dalam Tika, 2010:111) adalah sebagai berikut:

1. Mudah terbentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lain.
2. Kesetiaan kepada kelompok melebihi kesetiaan kepada organisasi
3. Anggota organisasi tidak segan-segan mengorbankan kepentingan organisasi untuk kepentingan kelompok atau kepentingan diri sendiri.

2.1.6. Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins dalam bukunya Organizational Behavior membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Berperan menetapkan batasan.
2. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada
4. kepentingan individual seseorang.
5. Meningkatkan stabilitas system sosial karena merupakan perekat
6. sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
7. Sebagai mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.1.7. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006: 10) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
3. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut

Handoko (2003 : 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

5. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
6. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut Handoko (2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai.
7. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
8. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik 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.



9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut Handoko (2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2005) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Menurut Mangkunegara 2001).

2.2.2. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya *performa*. Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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



Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5). Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Pabundu (2010 : 122) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku pegawai.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Sondang (1995: 227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Menurut Pabundu (2010: 121)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002).

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka Standard Operating Procedure (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, menurut Hasibuan (2002: 56) :

1. Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
3. Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.3 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Kajian dalam Agama Islam sangatlah luas. Kita bisa menemukan kajian yang bersifat umum sampai kajian yang bersifat khusus. Pembahasannya pun sangatlah detail, walaupun banyak diantara kita yang masih belum mendapat pemahaman tentang bidang kajian tertentu. Tidak terkecuali kajian tentang budaya organisasi, Islam sebagai sumber tata nilai memiliki nilai-nilai yang bisa digunakan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Sebagai contoh beberapa nilai yang dipandang sesuai dalam membentuk budaya organisasi adalah nilai ikhlas, amanah dan jama'ah. Islam juga memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama (Al-Qur'an dan Hadis). Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat alqur'an yang didalamnya terkandung penjelasan tentang keorganisasian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Baqarah ̣ ayat 43

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَارْكَعُوا مَعَ الرَّاكِعِينَ ﴿٤٣﴾

Artinya: *Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku' (Q.S. al-Baqarah: 43)*

Allah SWT berfirman dalam Surat An-Nisaa' ayat 71:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُدُوعًا فَادْرِكْكُمْ فَأَنْفِرُوا نُبَاتٍ أَوْ أَنْفِرُوا جَمِيعًا ﴿٧١﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalah kamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama (Q.S. an-Nisa': 71)*

Allah SWT juga berfirman dalam Surat Al-Hujurat ayat 13:

يَتَأْتِيهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: *Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal (Q.S. al-Hujurat: 13)*

Ayat-ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan dengan Bersama-sama demi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu budaya organisasi dalam kajian Islam bisa dicari dan didapat dari penuturan para tokoh (Ulama') muslim. Diantara pendapat para tokoh tersebut adalah antara budaya dan Islam merupakan dua keadaan yang saling tidak mencakup. Yang berarti Islam bukan merupakan bagian dari



kebudayaan dan begitu sebaliknya, kebudayaan bukan merupakan bagian dari Islam, keduanya berdisi sendiri.(Ismail, 1997: 43) Menurutny, budaya asal mulanya adalah daya, cipta dan karsa manusia, sedang Islam adalha wahyu.

Begitu pula berhubung agama Islam dan kebudayaan Islam itu berdiri sendiri (tentu saja ada saling paut dan saling kait yang erat antara keduanya), maka keduanya dapat dibedakan Muhammad Arif Syihabuddin, Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam | 117 dengan jelas dan tegas. Shalat misalnya adalah unsur (ajaran) agama, selain berfungsi untuk melestarikan hubungan manusia dengan Tuhan, juga dapat melestarikan hubungan manusia dengan manusia, dan juga menjadi pendorong dan penggerak bagi terciptanya kebudayaan. Untuk tempat shalat, orang membangun mesjid dengan gaya arsitektur yang megah dan indah, masjid itulah kebudayaan. Seluruh segi ajaran Islam menjadi tenaga penggerak bagi penciptaan budaya (Ismail, 1997: 44)

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa ada hubungan antara budaya dan Islam. Hubungan tersebut merupakan bukti bahwa Islam adlah dasar, asas, pengendali serta pemberi arah. Selain itu Islam juga sumber nilai-nilai budaya dalam pengembangan kultur. Islam juga menjadi pengawal, pelestari, pembimbing bagi gerak budaya sehingga dapat menjadi budaya yang bercorak dan memiliki identitas Islam. Dari sini juga dapat ditarik pemahaman bahwa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 menurut Islam adalah hasil daya, cipta dan karya manusia dalam sebuah organisasi, yang menjadi kesepakatan Bersama, yang didasari ajaran Agama Islam.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dede Triani Wesman dengan judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru menyimpulkan bahwa dari hasil analisis data dengan menggunakan rumus Product Moment, diperoleh nilai sebesar 0,632 (tinggi). Artinya hubungan pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai. Dengan Koefisien Determinasi sebesar 39,9%. Artinya kontribusi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja sebesar 39,9% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya, yang dalam penelitian ini tidak dijelaskan.

penelitian yang dilakukan oleh Riska Pratiwi dengan judul: Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Dari hasil penelitian diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 32 % dan 68 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

Selanjutnya Prima Nugraha S.Sinaga melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sangat tinggi dengan perhitungan korelasi product moment yaitu sebesar 0,62 (hubungan positif) kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinan diperoleh bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi adalah sebesar 38,44% dan 61,56% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

2.5 Konsep Operasional

Tabel 2. 1 Indikator Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru

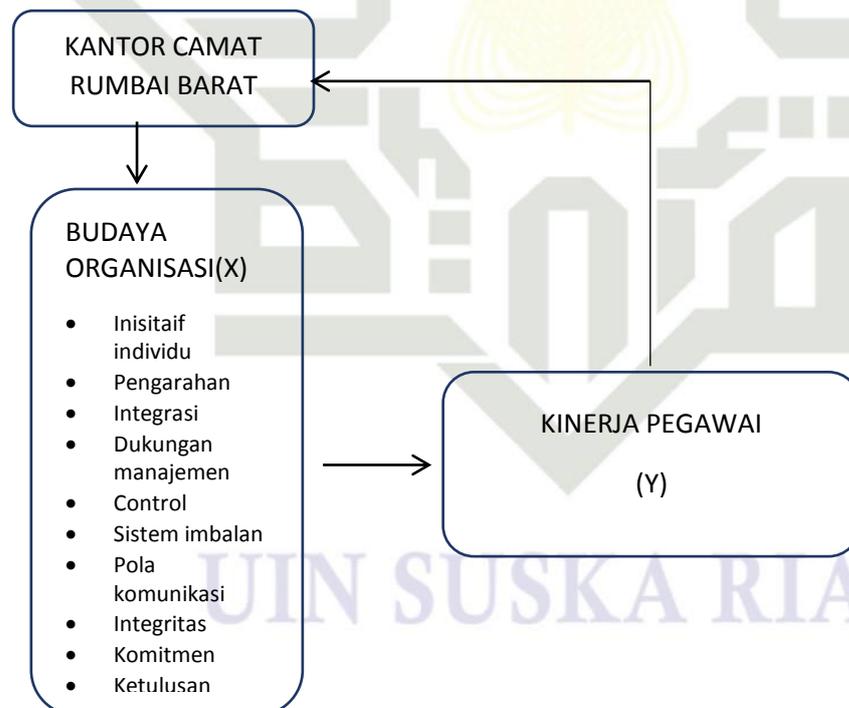
Definisi Konsep	Variabel	Indikator
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru	1. Budaya Organisasi	1. Inisiatif Individual
		2. Pengarahan
		3. Integrasi
		4. Dukungan Manajemen
		5. Kontrol
		6. Sistem Imbalan
		7. Pola Komunikasi
		8. Integritas
		9. Komitmen
		10. Ketulusan
	2. Kinerja Pegawai	1. Kesetiaan
		2. Prestasi Kerja
		3. Kedisiplinan
		4. Kerjasama
		5. Kecakapan
		6. Tanggung Jawab

Sumber : Teori Robbins (2006) dan Teori Hasibuan (2002)

2.6 Kerangka berpikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini. Pengaruh Budaya Organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong pegawai agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Gambar 2. 1 Kerangka berpikir



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris (Sugiono, 2004: 70). Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru”.

2.8 Variabel Penelitian

Ada dua jenis variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (variabel bebas) dan Kinerja pegawai sebagai variable dependen (variabel terikat). Dan sebagai indikator dari Budaya organisasi adalah .Inisiatif individual, pengarahan,integrasi, dukungan manajemen, control, sistem imbalan, pola komunikasi, Intergrity(integritas), Commitment(komitmen), sincerity(ketulusan). Adapun indikator dari kinerja pegawai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, Kerjasama, kecakapan, tanggung jawab.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan (Darmawan, 2013: 37). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru pada bulan Februari-Maret 2021.

3.3. Sumber Data Penelitian

Penelitian memerlukan data baik kualitatif maupun kuantitatif untuk menguji hipotesis. Data tersebut merupakan fakta yang dikumpulkan dalam penelitian yang terdiri dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara observasi dan kuesioner yang diberikan pada pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru
2. Data Sekunder, yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket

Menurut Nurul Zuriyah (2009: 182) Angket adalah suatu alat pengumpul informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.” Dengan demikian penyebaran angket yang berupa lembaran pertanyaan yang telah ada, sehingga responden dapat menjawab berdasarkan alternative jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Angket akan diberikan kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Rumbai Barat.

2. Observasi

Adalah yaitu suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusundari berbagai proses biologis dan psikologis, dua-dua yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono: 2003: 166)

3. Wawancara

Digunakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam dari informan, serta untuk memperjelas gambaran informasi yang telah diperoleh melalui kuesioner.

3.5 Populasi dan Sampel

Menurut nurul Zuriyah (2009: 116) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan.

Jadi populasi hubungannya dengan data, maka banyaknya ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Dalam pengambilan data yang menjadi



populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.

Sampel adalah pemilihan sejumlah subjek penelitian sebagai wakil dari populasi sehingga dihasilkan sample yang mewakili populasi dimaksud. (Suharsimi Arikunto dalam Nurul Zuriyah, 2009: 122). Jumlah sample dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Rumbai Barat yang berjumlah 26 orang. Sedangkan metode pengambilan sample yang digunakan adalah sensus.

3.6. Pengukuran Instrumen Penelitian

Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai dengan sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan. Dengan demikian dapat dicapai pengukuran yang tidak hanya menggambarkan kategori atau urutan yang merupakan skala ordinal, tetapi telah dicapai skala interval (Riduwan: 2004).

Pentuan skor dari setiap pertanyaan dengan alternatif jawaban yang berbeda, yaitu:

1. Untuk alternatif jawaban “sangat setuju” diberi skor tertinggi : 5
2. Untuk alternatif jawaban “setuju” diberi skor tinggi : 4
3. Untuk alternatif jawaban “kurang setuju” diberi skor sedang : 3
4. Untuk alternatif jawaban “tidak setuju” diberi skor rendah : 2
5. Untuk alternatif jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor terendah : 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

3.7 Pengujian Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk menguji keakuratan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam suatu instrument dalam pengukuran variabel. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri (Imam Ghozali, 2006).

Apapun rumus yang digunakan adalah

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\left[N \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Keterangan:

r : Regresi

N : Jumlah Sampel yang diteliti

X : Variabel X (budaya organisasi)

Y : Variabel Y (kinerja pegawai)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistik Cronbach Alpha*. Suatu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Imam Ghazali, 2005 : 41-42).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Nilai Reliabilitas
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item pernyataan
- σ_t^2 = Varian total
- k = Jumlah item pernyataan

3.8. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kuantitatif dengan bantuan statistik. Hipotesis yang digunakan penulis akan diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t).

3.8.1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel yang diteliti, (Riduwan,2004 :145).

Persamaan regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Harga a dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Harga b dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Keterangan :

- a = Bilangan konstanta
- b = Angka arah atau koefisien regresi
- X = Variabel Independen
- Y = Variabel Dependen
- n = Banyaknya sampel
- e = Standard estimation of error

3.8.2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi (KD). (Riduwan,2004 :136)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Nilai koefisien determinasi
- r^2 = Nilai koefisien korelasi

3.8.3. Uji Hipotesis Koefisien Regresi Sederhana

Untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

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 milik UIN Suska Riau

1. Menentukan Hipotesis

H1 : Ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

H0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3. Menentukan t_{hitung}

4. Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$

5. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

6. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

7. Membuat Kesimpulan

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995: 32), konsep adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok, individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Sedangkan variabel adalah dimensi konsep yang mempunyai variasi nilai. Dari variabel-variabel yang ada, maka dapat dibuat defenisi operasional yang merupakan suatu unsur penelitian



yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

3.9.1. Variabel Bebas (X) Budaya Organisasi

Variabel bebas (independent variabel) adalah variabel yang fungsinya mempengaruhi (menerangkan) variabel lainnya dan dalam notasinya sering diberi notasi Xi (seperti X1, X2, . . . , Xn). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Robbins (1998: 248) mendefinisikan budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998: 248) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dilihat dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai Kantor Camat Rumbai Barat dimana yang terpilih sebagai sampel diwakili oleh variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins :

1. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
2. Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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



Hak Cipta 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 milik UIN Suska Riau
4. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
 5. Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
 6. Sistem imbalan yaitu sejauhmana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai.
 7. Pola komunikasi yaitu sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
 8. Integrity (integritas) yaitu sikap dasar dan sikap mental yang menjunjung tinggi kebenaran.
 9. Commitment (komitmen) adalah senantiasa melakukan upaya terbaik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas.
 10. Sincerity (ketulusan) adalah Suatu bentuk kebajikan seseorang yang dalam berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran dan keinginannya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Budaya Organisasi (X)

Variable budaya organisasi(x)	indikator	Kuesioner	skala
Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins	1. Inisiatif individual	1. Apabila menemukan masalah, Bapak/Ibu Diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat 2. Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku	interval
	2. pengarahan	3. Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan Bapak/Ibu memberikan pengarahan langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan 4. Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi	Interval
	3. integrasi	5. Penyelesaian pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada Kantor Camat Rumbai Barat dilaksanakan secara terkoordinasi 6. Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada Kantor Camat Rumbai Barat dilaksanakan secara terkoordinasi	Interval
	4. dukungan manajemen	7. Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, misalnya dukungan untuk mengikutsertakan	Interval

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		Bapak/Ibu dalam suatu pelatihan (Diklat) 8. Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk melanjutkan pendidikan	
	5. kontrol	9. Terdapat aturan-aturan baku yang tercantum dalam kode etik pegawai Kementerian Keuangan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya 10. Terdapat DPPP (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dari pengawasan internal yang mengawasi Bapak/Ibu dalam pelaksanaan pekerjaan	Interval
	6. sistem imbalan	11. Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu 12. Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu	Interval
	7. pola komunikasi	13. Komunikasi Bapak/Ibu dengan atasan tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal 14. Komunikasi Bapak/Ibu dengan sesama pegawai tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal	Interval
	8. Integrity (integritas)	15. Pelaksanaan pekerjaan selalu dilaksanakan dengan transparan dimana ketentuan formal dan material diinformasikan pada pengguna jasa	Interval

© Hak cipta milik 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.

		(stakeholder) 16. Dalam melayani stakeholder, Bapak/Ibu selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap stakeholder	
	9. Commitment (komitmen)	17. Bapak/Ibu melaksanakan semua pekerjaan secara tuntas 18. Terdapat kontrak kinerja yang disepakati antara Bapak/Ibu dengan atasan yang dilaksanakan secara bertanggung jawab	Interval
	10. sincerity (ketulusan)	19. Bapak/Ibu selalu melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas 20. Bapak/Ibu selalu menjaga kebersihan hati dalam melayani stakeholder dan pelaksanaan pekerjaan	Interval

Sumber : Diturunkan dari teori Robbins



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

3.2. Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai

Variabel terikat (dependent variabel) adalah suatu variabel yang dikenai pengaruh (diterangkan) oleh variabel lain dan dalam notasinya ditulis dengan Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru. Pengertian kinerja (prestasikerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja pegawai diukur dari jawaban terhadap kuesioner dari para pegawai dengan indikator yang diturunkan dari pengukuran kinerja menurut Hasibuan (2002: 56) :

1. Kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur.
3. Kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.
4. Kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
5. Kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.



Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai (y)	Indikator	Kuesioner	skala
Penilaian Pegawai menurut Hasibuan	1.kesetiaan	1. Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada atasan 2. Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada organisasi	Interval
	2.prestasi kerja	3. Pekerjaan selalu diselesaikan oleh Bapak/Ibu dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan 4. Volume kerja yang dihasilkan oleh Bapak/Ibu dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang terlihat dari SOP (Standard Operating Procedure)	Interval
	3.kedisiplinan	5. Bapak/Ibu selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi 6. Ketepatan waktu dan kehadiran	Interval
	4.kerjasama	7. Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas	Interval

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

		<p>tertentu dalam satu tim</p> <p>8. Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan seksi lain dalam menyelesaikan tugas tertentu</p>	
	5.kecakapan	<p>9.Bapak/Ibu memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan</p> <p>10. Tingkat pengalaman Bapak/Ibu selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas</p>	Interval
	6.tanggung jawab	<p>11.Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan</p> <p>12. Bapak/Ibu berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan, baik itu yang berupa kesalahan administratif maupun dalam bentuk material</p>	Interval

Sumber : Diturunkan dari teori Hasibuan (2002: 56)


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM INSTANSI

4.1 Sejarah Terbentuknya Kecamatan Rumbai Barat Barat

Wilayah Kecamatan Rumbai merupakan suatu wilayah Administrasi Kota Pekanbaru yang terletak di bagian Utara Kota dengan mengambil nama Rumbai sebagai nama Kecamatannya. Nama tersebut mengandung makna dan arti asal awal berdirinya dari Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar sampai menjadi Kecamatan Rumbai beberapa waktu lalu.

Dengan disempurnakannya pembagian Daerah Administratif dalam Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Pekanbaru tahun 1966 dengan adanya Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau tanggal 20 September 1966 Nomor Kpts.151/IX/1966, dimana Kotamadya Pekanbaru dibagi dalam 6 (Enam) Wilayah kecamatan, yaitu :Kecamatan Pekanbaru Kota, Kecamatan Lima Puluh, Kecamatan Sukajadi, Kecamatan Senapelan, Kecamatan Sail, Kecamatan Rumbai Barat Pesisir dan Kecamatan Rumbai.

Dengan adanya Kecamatan Rumbai ini, maka daerah Rumbai yang tadinya di luar Wilayah Kotamadya, dimasukkan menjadi Wilayah Kotamadya. Kecamatan Rumbai Barat yang mempunyai luas wilayah 251,65 KM² (31.223 Hektare) yang terdiri dari 7 (Tujuh) Kelurahan, yaitu :Meranti Pandak, Umban Sai, Limbungan, Lembah Sari, Lembah Damai, Rumbai Bukit dan Muara Fajar.

Dalam perkembangan selanjutnya, berdasarkan Perda Nomor 3 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Marpoyan Damai, Kecamatan Tenayan Raya, Kecamatan Rumbai Barat Pesisir dan Kecamatan Payung Sekaki serta Surat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Keputusan Walikota Pekanbaru Nomor : 577 tentang Pemekaran Kelurahan Sekota Pekanbaru, Kecamatan Rumbai mengalami pengurangan jumlah Kelurahan. Luas Wilayah setelah pengurangan adalah sebesar 128,85 KM2, terdiri dari 9 (Sembilan) Kelurahan.

Selang beberapa dekade, melalui Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2019 tentang Pembentukan Kecamatan yang di sahkan oleh DPRD Pekanbaru pada 1 September 2019 dan telah di tetapkan oleh walikota Pekanbaru, maka kecamatan di Kota Pekanbaru bertambah menjadi 15 kecamatan. Dalam perda ini ada tiga kecamatan baru yang dibentuk yaitu Tuah Madani (pemekaran dari Kecamatan Tampan), Kulim (pemekaran dari Kecamatan Tenayan Raya), dan Rumbai Timur (pemekaran dari Kecamatan Rumbai Pesisir) dan kecamatan Rumbai berganti nama dengan kecamatan Rumbai Barat.

Kecamatan Rumbai Barat meliputi 6 kelurahan yaitu

- Kelurahan Rumbai Bukit dengan luas wilayah : 7,631 KM2.
- Kelurahan AgroWisata Luas wilayah : 7.758 KM2
- Kelurahan Maharani Luas wilayah : 8,655 KM2
- Kelurahan Rantau panjang Luas wilayah : 14,713 KM2
- Kelurahan Muara Fajar Barat Luas wilayah : 21,454 KM2
- Kelurahan Muara Fajar Timur Luas wilayah : 16,423 KM2

4.2 Visi dan Misi Kantor Camat Rumbai Barat

Dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik dan memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik,



Kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru mempunyai visi yaitu **“Unggul dalam pelayanan publik dengan SDM aparatur yang handal”**.

Pernyataan visi tersebut mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Pelayanan publik menggambarkan pelayanan yang dilakukan oleh aparat pemerintah sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat yang dilakukan dengan ramah, cepat, transparan, mudah dan biaya relatif terjangkau.
2. Unggul menggambarkan tertib dan tersusunnya administrasi kantor dengan baik sesuai dengan tupoksi masing masing seksi.
3. SDM aparatur yang handal menggambarkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tupoksi sesuai bidang tugasnya, punya daya saing serta mampu memberdayakan masyarakat.

Misi Kecamatan Rumbai Barat :

Dalam mewujudkan Visi Kecamatan Rumbai Barat diperlukan perumusan bagaimana usaha mencapainya. Misi merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil sesuai dengan visi yang ditetapkan.

Dengan adanya Misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dapat mengenal, mengetahui peran dan program-program serta hasil yang akan diperoleh di masa yang akan datang.

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.

Adapun Misi Kecamatan Rumbai Barat, adalah :

1. Meningkatkan dan mengoptimalkan pelayanan dan perhatian terhadap masyarakat
2. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur yang Handal dan berwibawa
3. Membangkitkan minat masyarakat untuk berbudaya Melayu yang bermartabat dan bermarwah serta memiliki rasa kebangsaan
4. Mewujudkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan

4.3 Tugas Pokok dan Fungsi OPD

Kedudukan Kecamatan Rumbai Barat berdasarkan Pasal 2 Peraturan Walikota (Perwako) Pekanbaru Nomor 120 Tahun 2016 adalah Kecamatan mempunyai menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat atau sebutan lain kelurahan.

Tugas dan fungsi camat berdasarkan Peraturan Walikota (Perwako) Pekanbaru pasal 4 yaitu:

4.3.1 Camat

Camat Rumbai Barat Barat mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan tugas pembantuan lainnya. Camat Rumbai Barat Barat dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
2. Pelaksanaan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pelaksanaan koordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
4. Pelaksanaan koordinasi penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan walikota;
5. Pelaksanaan koordinasi pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
6. Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan perangkat daerah di kecamatan;
7. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan kelurahan;
8. Pelaksanaan fasilitasi urusan pertanahan;
9. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kota Pekanbaru yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kota pekanbaru yang ada di kecamatan;
10. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
11. Pelaksanaan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota kepada camat.

4.3.2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang mempunyai tugas pokok membantu camat dalam melaksanakan perencanaan, pengelolaan keuangan, kepegawaian dan umum, perlengkapan, pembinaan administrasi serta memberikan layanan teknis administratif kepada seluruh satuan

Organisasi kecamatan. Sekretaris Camat dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan pelayanan teknis administratif; Penyelenggaraan tugas pemerintahan umum serta pelaksanaan kewenangan pemerintahan daerah yang dilimpahkan oleh Walikota;
2. Perencanaan kegiatan pelayanan teknis administratif untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di kecamatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
3. Perencanaan program kerja pemerintahan kecamatan;
4. Pengoordinasian pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan kecamatan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan;
5. Pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
6. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian perangkat kecamatan dan kelurahan dalam melaksanakan kebijakan pemerintah daerah;
7. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
8. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

9. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
10. Pembuatan konsep pedoman dan petunjuk teknis;
11. Pelaksanaan evaluasi tugas pemerintahan kecamatan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
12. Pelaporan pelaksanaan tugas pemerintahan kecamatan kepada Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
13. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi :**Kasubag Umum, mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi :**

1. Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan;
2. Perencanaan program kerja sub bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan meliputi koordinasi dan pelaksanaan tugas bidang Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas ;
3. Perencanaan program kerja dan inventarisasi aset kecamatan dan kelurahan;

4. perencanaan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan pertamanan;
5. Perumusan dan pelaksanaan inventarisasi permasalahan yang berhubungan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai;
6. Perumusan dan pelaksanaan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor;
7. Pelaksanaan urusan keprotokolan, upacara-upacara, rapat-rapat dinas dan pelayanan hubungan masyarakat;
8. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materiil bagi unit kerja kecamatan;
9. Perumusan dan pengoordinasian kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan dilingkungan badan;
10. Pelaksanaan penyusunan data kepegawaian, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai), registrasi PNS dan DUK;
11. Pengoordinasian dan penyusunan data serta informasi tentang kecamatan Rumbai Barat;
12. Pelaksanaan fasilitasi pengadaan barang dan jasa dilingkungan kecamatan Rumbai Barat;
13. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;

© 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

14. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
15. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
16. Pengevaluasian tugas sub bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;
17. Pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
18. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kasubag Keuangan ,mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Pengoordinasian dan pelaksanaan pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan;
2. Perencanaan program kerja Sub Bagian Keuangan Sekretariat kecamatan meliputi koordinasi dan pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
3. Pelaksanaan Verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);



4. Penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);
5. Pelaksanaan verifikasi harian atas Penerimaan;
6. Pelaksanaan verifikasi Laporan Pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
7. Pelaksanaan Akuntansi Sekretariat Kecamatan;
8. Penyiapan Laporan Keuangan Sekretariat Kecamatan;
9. Perumusan rencana kerja tahunan dilingkungan kecamatan;
10. Pelaksanaan program kerja pengelolaan dana perjalanan Sekretariat Kecamatan;
11. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut ;
12. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
13. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
14. Pembuatan konsep pedoman dan petunjuk teknis;
15. Pengevaluasian tugas pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut ;
16. Pelaporan pelaksanaan tugas pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;

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.

17. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3.3. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pemerintahan berdasarkan ketentuan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Seksi Pemerintahan mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan pemerintahan kecamatan;
2. Pengoordinasian dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan pemerintahan;
3. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
4. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
5. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan kelurahan;
6. Pelaksanaan pembinaan kegiatan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa;
7. Pelaksanaan penyusunan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;

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.

8. Pelaksanaan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kelurahan;
9. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap perangkat kelurahan
10. Pelaksanaan fasilitasi urusan pertanahan;
11. Pelaksanaan pembinaan kelembagaan Kemasyarakatan di Kelurahan Seperti LPM, Lembaga Adat TP. PKK, RT/RW, Karang Taruna, Lembaga Kemasyarakatan Lainnya;
12. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
13. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya ;
14. Pelaporan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan kecamatan kepada Walikota melalui Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
15. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3.4. Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi kesejahteraan sosial berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai fungsi :



1. Pengoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan urusan Kesejahteraan Sosial;
2. Perumusan dan Pelaksanaan penyusunan program kerja pelayanan dan bantuan sosial, bantuan kepemudaan, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, keluarga berencana, olah raga dan tenaga kerja;
3. Pelaksanaan penyusunan program kerja pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat;
4. Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan bidang kesejahteraan sosial;
5. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang kesejahteraan sosial;
6. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan kesejahteraan sosial;
7. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
8. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
9. Pelaporan pelaksanaan tugas urusan kesejahteraan sosial kepada Walikota melalui Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
10. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

4.3.5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban

Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi ketentraman dan ketertiban berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.3.6. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai fungsi :

1. Pengoordinasian dan pelaksanaan pelayanan urusan Pembangunan Masyarakat dan kelurahan;
2. Pelaksanaan motivasi kepada masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan di kelurahan dan kecamatan
3. Perencanaan program kerja pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi di tingkat kecamatan;
4. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja Kecamatan Rumbai Barat;



5. Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;
6. Pelaksanaan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan/atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
8. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
9. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
10. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
11. Pelaksanaan tugas urusan ketentraman dan ketertiban kepada Walikota melalui Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
12. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

© Hak cipta milik 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.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4.3.7. Seksi Pelayanan Terpadu Kecamatan Rumbai Barat

Seksi Pelayanan Terpadu mempunyai tugas pokok merencanakan dan melaksanakan program kerja seksi pelayanan terpadu berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Kepala Seksi Pelayanan Terpadu mempunyai fungsi :

1. Perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
2. Pelaksanaan perencanaan program kerja kegiatan pelayanan terpadu kecamatan Rumbai Barat;
3. Pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
4. Pelaksanaan evaluasi terhadap pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
5. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut ;
6. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
7. Pelaporan pelaksanaan tugas urusan pelayanan umum kepada Walikota melalui Camat Rumbai Barat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.3.8. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Kecamatan dan Kelurahan mempunyai tugas pokok menunjang tugas pokok Kecamatan dan Kelurahan sesuai dengan keahliannya masing-masing.
2. Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana tersebut pada ayat (1) Pasal ini dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior sebagai ketua kelompok yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat dan Lurah.
3. Kelompok Jabatan Fungsional dapat dibagi dalam Sub-sub Kelompok sesuai dengan kebutuhan dan masing-masing dipimpin oleh tenaga fungsional senior.
4. Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja yang ada.
5. Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru dengan cara mengedarkan kuisioner, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Penerapan budaya organisasi pada kantor camat rumbai barat kota pekanbaru dapat dikatakan sudah baik. Hal ini terbukti dengan respon para pegawai terhadap indikator budaya organisasi tergolong baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 83,5. Meskipun ada beberapa faktor penghambat pelaksanaan budaya oganisasi yaitu pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku pegawai masih rendah serta sistem imbalan yang diberikan belum sesuai dengan prestasi kerja.
2. kinerja pegawai berada pada penilaian baik. Hal ini dibuktikan Berdasarkan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 81. Meskipun ada beberapa faktor penghambat kinerja pegawai sehingga dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya dilaksanakan. Menurut hasil penelitian, yang menjadi salah satu faktor penghambat kinerja pegawai yaitu prestasi kerja pegawai yang masih dibawah *standard operating procedure* (SOP).
3. Budaya organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikasi variabel budaya organisasi sebesar 0.015. jika signifikasi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan signifikasi nya



yaitu X (budaya organisasi) dengan signifikansi 0.015, maka budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian dengan koefisien determinasi diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 22,2% dan 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mencoba memberikan saran terhadap pihak terkait pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru, adapun saran-saran yang diberikan adalah:

1. Budaya organisasi pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru sudah cukup baik, sehingga dapat dipertahankan dan dapat ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.
2. Kinerja pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru juga dapat mendukung peningkatan karena dipengaruhi oleh budaya organisasi. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan dapat ditingkatkan demi tercapainya kinerja pegawai yang berkualitas.
3. Diharapkan kepada pegawai yang lebih berpengalaman dapat mengayomi pegawai yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai positif. Pegawai yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru.
4. Untuk penulis selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

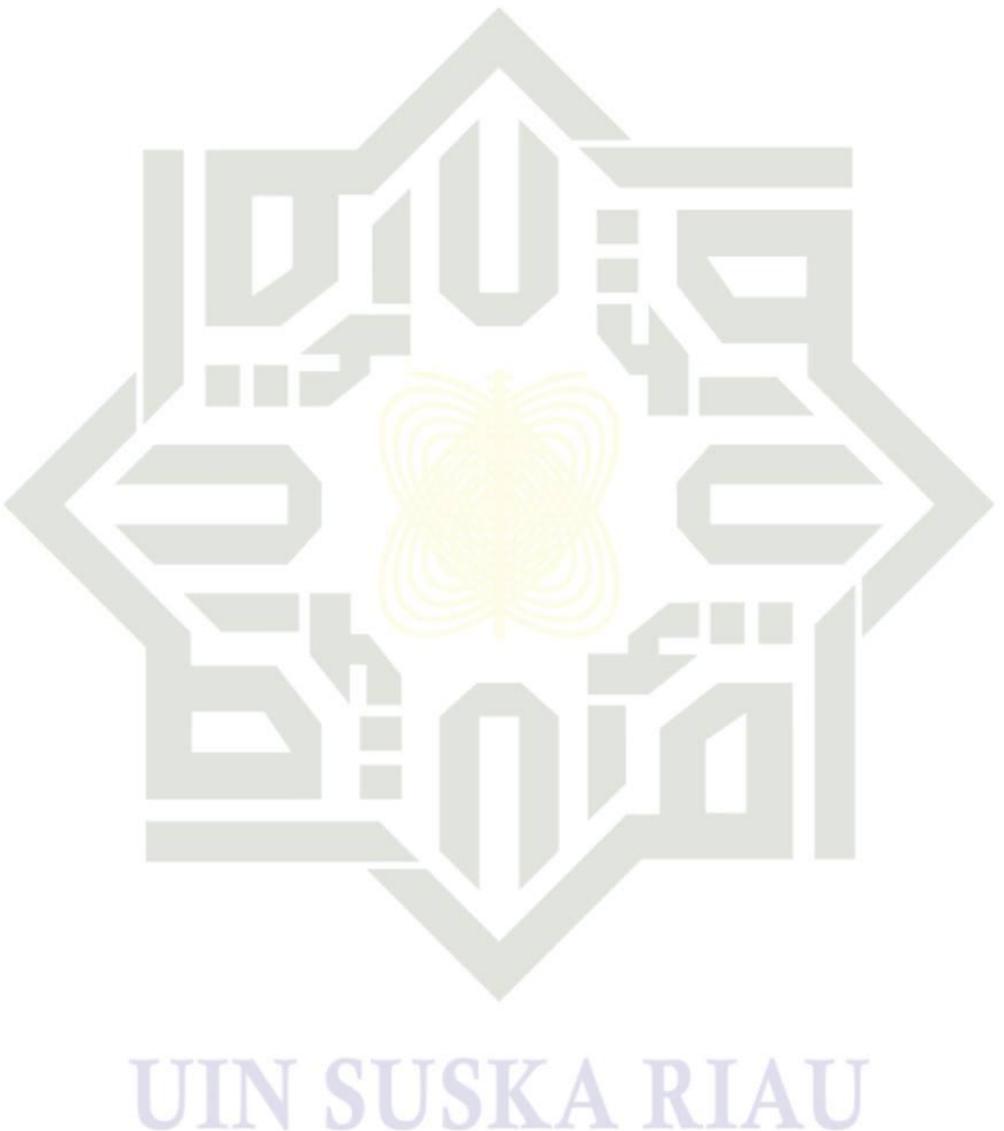
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfar, An Dan Tejemahannya ,2008. DEPARTEMEN AGAMA RI. Bandung : Diponegoro
- Aziy, A. Qodri. (2007) . *Change Management Dalam Reformasi Birokrasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Umum
- Bari A.F.M dan Rivai V.(2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Cica, Nayati.(2012). *Peran Budaya Organisasi Terhadap Straaategi Pemasaran Dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan. Skripsi UIN Sunan Kalijaga..*Dipublikasikan
- Daimunthe, Asfar Halim. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Informasi Komunikasi Dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Pegawai Politik Universitas Sumatera Utara*. Dipublikasikan
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Handoko, T.H. (2003). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPPE
- Hasibuan, Malayu S.P . (2002) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara
- Istail, F. (1997). *Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis Dan Refleksi Historis (2nd Ed)* . Yogyakarta: Titian Illahi Press
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi* . Jakarta :Salemba Empat
- Lako, Andreas. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis , Robbert & Jackson, John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Pratiwi, Riska. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Skripsi*

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



Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
Dipublikasikan.

- Riduwan. (2004). *Metode Riset* . Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiono.(2004). *Metode Penelitiain* . Bandung : Alfabeta
- Suryani, Fatma. (2015). *Kinerja Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Rumbai*.
Dipublikasikan
- Suarto . (2006). *Dasar-Dasar Organisasi* . Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Syhabudin, Muhammad Arif.(2019). *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam vol.11 no 2*
- Tika, Moh Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2007). *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wesman, Dede Triani . (2013). *Penelitian yang dilakukan oleh Dede Triani Wesman dengan judul : Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Pekanbaru, Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Islam Negri Suska Riau*. Dipublikasikan
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widyosiswono, Suparto. (2004). *Ilmu Budaya Dasar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR PERNYATAAN

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
 Jawaban Bapak/ ibu tidak berpengaruh terhadap jabatan/ karier Bapak/Ibu, untuk
 itu dimohon memberikan jawaban objektif yang sesuai dengan kenyataan
 dilapangan.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan berikut saya
 ucapkan terimakasih.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. JENIS KELAMIN : a. Perempuan b. Laki-laki
2. Usia : a. <20 thn b. 21-30 tahun c. 31-40thn
 d. 41-50 thn e. >51 thn
3. Pendidikan : a. SD b. SMP c. SMA
 d. sarjana Muda(D3) e. Sarjana (S1) f. Pasca
 Sarjana(S2)
4. Lamanya bekerja : a. 1-5 thn b. 6-10 thn
 c. 11-15 thn d. 16-20 thn e. >21 thn



BUDAYA ORGANISASI

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

PERNYATAAN	Jawaban responden				
	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	KURANG SETUJU	SETUJU	SANGAT SETUJU
Dalam melaksanakan pekerjaan, Bapak/Ibu diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu dan peraturan yang berlaku					
Bapak/Ibu secara berkala diberikan pengarahan terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi organisasi					
Pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi pada Kantor camat Rumbai Barat dilaksanakan secara terkoordinasi					
. Bapak/Ibu didukung oleh pimpinan untuk meningkatkan kemampuan menjalankan tugas, misalnya dukungan untuk mengikutsertakan Bapak/Ibu dalam suatu pelatihan (Diklat)					
5 Terdapat DPPP (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) dari pengawasan internal yang mengawasi Bapak/Ibu dalam					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

pelaksanaan pekerjaan					
Kenaikan penghasilan (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu					
Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja Bapak/Ibu					
Komunikasi Bapak/Ibu dengan atasan tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal					
Komunikasi Bapak/Ibu dengan sesama pegawai tidak dibatasi dengan oleh hierarki kewenangan yang formal					
Dalam melayani stakeholder, Bapak/Ibu selalu konsisten dalam penerapan ketentuan yang berlaku misalnya adanya perlakuan yang sama pada setiap stakeholder					
Bapak/Ibu melaksanakan semua pekerjaan secara tuntas					
Bapak/Ibu selalu melaksanakan pekerjaan dengan tulus dan ikhlas					



KINERJA PEGAWAI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan menyalin dalam bentuk apa pun tanpa izin UIN Suska Riau.

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

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

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

PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN				
	SANGAT TIDAK SETUJU	TIDAK SETUJU	KURANG SETUJU	SETUJU	SANGAT SETUJU
Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada atasan					
Bapak/Ibu memiliki loyalitas kepada organisasi					
Pekerjaan selalu diselesaikan oleh Bapak/Ibu dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
Volume kerja yang dihasilkan oleh Bapak/Ibu dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan yang terlihat dari SOP (Standard Operating Procedure)					
Bapak/Ibu selalu taat pada peraturan yang berlaku di dalam organisasi					
6. Kepatan waktu dan kehadiran					
7. Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam satu tim					
8. Bapak/Ibu mampu bekerja sama dengan seksi lain dalam menyelesaikan tugas					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tertentu					
Bapak/Ibu memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan					
Tingkat pengalaman Bapak/Ibu selama bertugas berpengaruh terhadap penyelesaian tugas					
1 Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas tanpa adanya penundaan					
2 Bapak/Ibu berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan, baik itu yang berupa kesalahan administratif maupun dalam bentuk material					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

no. Responden	variabel X											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
2	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
3	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4
4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5
5	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4
6	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
9	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
12	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
13	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
14	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
16	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
18	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5
20	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	5
22	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
23	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5
25	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

no. Responden	variabel y											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
10	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
18	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
19	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
21	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4
22	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4
23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4
24	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3

Correlations

© Hak

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	SkorTotal
X1	Pearson Correlation	1	0,284	0,213	-0,048	0,255	0,205	0,142	0,000	0,000	-0,020	0,168	-0,043	.404
	Sig. (2-tailed)		0,160	0,296	0,816	0,209	0,316	0,489	1,000	1,000	0,922	0,413	0,833	0,041
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	0,284	1	0,248	.427	0,262	.527**	.791**	0,144	0,144	-0,113	0,287	0,216	.732**
	Sig. (2-tailed)	0,160		0,223	0,030	0,196	0,006	0,000	0,482	0,482	0,583	0,156	0,290	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	0,213	0,248	1	.443	0,180	.559**	0,347	0,233	0,233	-0,029	-0,107	0,270	.553**
	Sig. (2-tailed)	0,296	0,223		0,023	0,379	0,003	0,083	0,253	0,253	0,888	0,602	0,182	0,003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	-0,048	.427	.443	1	-0,007	.475	.452	0,344	.516**	-0,097	-0,228	0,147	.519**
	Sig. (2-tailed)	0,816	0,030	0,023		0,974	0,014	0,021	0,086	0,007	0,638	0,263	0,474	0,007
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X5	Pearson Correlation	0,255	0,262	0,180	-0,007	1	0,279	0,212	0,377	0,251	-0,039	0,232	-0,184	.489*
	Sig. (2-tailed)	0,209	0,196	0,379	0,974		0,168	0,299	0,058	0,216	0,849	0,254	0,368	0,011
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X6	Pearson Correlation	0,205	.527**	.559**	.475*	0,279	1	.519**	0,355	0,355	-0,026	0,303	0,357	.800**
	Sig. (2-tailed)	0,316	0,006	0,003	0,014	0,168		0,007	0,075	0,075	0,900	0,132	0,073	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X7	Pearson Correlation	0,142	.791**	0,347	.452*	0,212	.519**	1	0,255	0,127	-0,128	0,294	0,070	.702**
	Sig. (2-tailed)	0,489	0,000	0,083	0,021	0,299	0,007		0,209	0,535	0,534	0,145	0,734	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X8	Pearson Correlation	0,000	0,144	0,233	0,344	0,377	0,355	0,255	1	.500**	.407*	0,375	0,000	.562**
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,482	0,253	0,086	0,058	0,075	0,209		0,009	0,039	0,059	1,000	0,003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X9	Pearson Correlation	0,000	0,144	0,233	.516**	0,251	0,355	0,127	.500**	1	0,203	0,187	0,198	.511**
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,482	0,253	0,007	0,216	0,075	0,535	0,009		0,319	0,359	0,331	0,008
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X10	Pearson Correlation	-	-	-	-	-	-	-	.407*	0,203	1	.405*	0,143	0,181
	Sig. (2-tailed)	0,922	0,583	0,888	0,638	0,849	0,900	0,534	0,039	0,319		0,040	0,486	0,377
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X11	Pearson Correlation	0,168	0,287	-	-	0,232	0,303	0,294	0,375	0,187	.405*	1	0,155	.475*
	Sig. (2-tailed)	0,413	0,156	0,602	0,263	0,254	0,132	0,145	0,059	0,359	0,040		0,451	0,014
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X12	Pearson Correlation	-	0,216	0,270	0,147	-	0,357	0,070	0,000	0,198	0,143	0,155	1	0,323
	Sig. (2-tailed)	0,833	0,290	0,182	0,474	0,368	0,073	0,734	1,000	0,331	0,486	0,451		0,107
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
SkorTotal	Pearson Correlation	.404	.732**	.553**	.519**	.489	.800**	.702**	.562**	.511**	0,181	.475*	0,323	1
	Sig. (2-tailed)	0,041	0,000	0,003	0,007	0,011	0,000	0,000	0,003	0,008	0,377	0,014	0,107	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	SkorTotal
Y1	Pearson Correlation	1	0,253	-0,098	-0,064	0,182	0,180	0,142	0,040	-0,300	0,115	-0,178	.498**	0,277
	Sig. (2-tailed)		0,212	0,635	0,758	0,374	0,378	0,488	0,846	0,136	0,575	0,383	0,010	0,170
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y2	Pearson Correlation	0,253	1	.417*	.532**	0,158	.428	0,075	0,295	0,047	-0,202	0,295	.487*	.601**
	Sig. (2-tailed)	0,212		0,034	0,005	0,440	0,029	0,716	0,143	0,818	0,321	0,144	0,012	0,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y3	Pearson Correlation	-0,098	.417*	1	.409*	0,328	0,352	0,272	.436*	0,156	0,037	.491*	0,134	.616**
	Sig. (2-tailed)	0,635	0,034		0,038	0,102	0,078	0,179	0,026	0,446	0,856	0,011	0,513	0,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y4	Pearson Correlation	-0,064	.532**	.409*	1	-0,162	0,000	0,226	0,339	.432*	0,236	.587**	.466*	.669**
	Sig. (2-tailed)	0,758	0,005	0,038		0,430	1,000	0,268	0,091	0,028	0,246	0,002	0,016	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y5	Pearson Correlation	0,182	0,158	0,328	-0,162	1	.656**	0,264	0,212	0,182	0,081	0,044	0,137	.464

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	0,374	0,440	0,102	0,430		0,000	0,193	0,298	0,374	0,692	0,830	0,505	0,017
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y6	Pearson Correlation	0,180	.428*	0,352	0,000	.656**	1	0,320	.481*	0,000	-0,231	0,292	0,118	.565**
	Sig. (2-tailed)	0,378	0,029	0,078	1,000	0,000		0,111	0,013	1,000	0,257	0,147	0,566	0,003
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y7	Pearson Correlation	0,142	0,075	0,272	0,226	0,264	0,320	1	.423*	0,296	0,281	0,135	0,097	.602**
	Sig. (2-tailed)	0,488	0,716	0,179	0,268	0,193	0,111		0,032	0,142	0,165	0,512	0,637	0,001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y8	Pearson Correlation	0,040	0,295	.436*	0,339	0,212	.481*	.423*	1	0,213	0,162	0,249	0,013	.643**
	Sig. (2-tailed)	0,846	0,143	0,026	0,091	0,298	0,013	0,032		0,295	0,429	0,220	0,949	0,000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y9	Pearson Correlation	-0,300	0,047	0,156	.432*	0,182	0,000	0,296	0,213	1	0,282	0,243	0,157	.434*
	Sig. (2-tailed)	0,136	0,818	0,446	0,028	0,374	1,000	0,142	0,295		0,163	0,231	0,443	0,027
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y10	Pearson Correlation	0,115	-0,202	0,037	0,236	0,081	-0,231	0,281	0,162	0,282	1	-0,228	-0,017	0,275

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Sig. (2-tailed)	0,575	0,321	0,856	0,246	0,692	0,257	0,165	0,429	0,163		0,262	0,935	0,174
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y11	Pearson Correlation	-0,178	0,295	.491*	.587**	0,044	0,292	0,135	0,249	0,243	-0,228	1	0,149	.487*
	Sig. (2-tailed)	0,383	0,144	0,011	0,002	0,830	0,147	0,512	0,220	0,231	0,262		0,468	0,012
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y12	Pearson Correlation	.498**	.487*	0,134	.466*	0,137	0,118	0,097	0,013	0,157	-0,017	0,149	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	0,010	0,012	0,513	0,016	0,505	0,566	0,637	0,949	0,443	0,935	0,468		0,006
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
SkorTotal	Pearson Correlation	0,277	.601**	.616**	.669**	.464*	.565**	.602**	.643**	.434*	0,275	.487*	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	0,170	0,001	0,001	0,000	0,017	0,003	0,001	0,000	0,027	0,174	0,012	0,006	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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



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 milik UIN Suska Riau

Un.04/F.VII/PP.00.9/1229/2021
Biasa

Pekanbaru, 16 Februari 2021 M
4 Rajab 1442 H

Izin Riset

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Liza Oktaresya
NIM. : 11575203207
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : XII (Dua Belas)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor
Camat Rumbai Kota Pekanbaru**" 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

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 harus disertai dengan pernyataan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU KECAMATAN RUMBAL BARAT

JALAN TENGKU KASIM PERKASA RUMBAL BARAT

KODE POS 28264

SURAT KETERANGAN

Nomor : 071/KRB /III/ 2021/63

CAMAT RUMBAL BARAT KOTA PEKANBARU, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : LIZA OKTARESYA
 No. Mhs : 11575203207
 Fakultas / Jurusan : FEKONSOS / ADMINISTRASI NEGARA
 Alamat : Jl. Yossudarso Km.22 Kota Pekanbaru

Bahwa nama tersebut diatas benar telah selesai melaksanakan penelitian pada wilayah kerja Kecamatan Rumbal Barat Kota Pekanbaru.

Surat keterangan ini dibuat sebagai persyaratan mengikuti ujian skripsi dengan judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RUMBAL BARAT KOTA PEKANBARU"** pada Fakultas Ekonomi dan Sosial UIN SUSKA RIAU.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya dan terima kasih.

Pekanbaru, 10 Maret 2021

a.n. CAMAT RUMBAL BARAT
 Sekretaris
 Ub. Kasi PPM



GUSTI HENNI PURWANTI, SS
 NIP. 19710815 200502 2 007

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Cipta Dilindungi Undang-Undang

larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

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

Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



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 : fekosos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

: Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1217/2021

Pekanbaru, 16 Februari 2021

: Biasa

4 Rajab 1442 H

: **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Mhd. Rafi, S.Sos, M.Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Liza Oktaresya
NIM : 11575203207
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : XII (Dua Belas)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik dan
Pengembangan Lembaga,

Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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



PEMERINTAH KOTA PEKANBARU BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JL. ARIFIN AHMAD NO. 39 TELP. / FAX. (0761) 39399 PEKANBARU



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 071/BKBP-SKP/650/2021

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah.
4. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 Tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
5. Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru.

Rekomendasi dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, nomor 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/38960 tanggal 22 Februari 2021, perihal pelaksanaan kegiatan Penelitian Riset/Pra Riset dan pengumpulan data untuk bahan Skripsi.

MEMBERITAHUKAN BAHWA :

LIZA OKTARESYA
: 11575203207
: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU
: ADMINISTRASI NEGARA
: S1
: JL. YOSSUDARSO KM. 21 KEL. MUARA FAJAR KEC. RUMBAI-PEKANBARU
: **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RUMBAI BARAT KOTA PEKANBARU**
: KANTOR KECAMATAN RUMBAI BARAT KOTA PEKANBARU

Untuk Melakukan Penelitian, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan Riset/Pra Riset/ Penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan Riset ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal Surat Keterangan Penelitian ini dibuat.
3. Berpakai sopan, mematuhi etika Kantor/Lokasi Penelitian, bersedia meninggalkan photo copy Kartu Tanda Pengenal.
4. Melaporkan hasil Penelitian kepada Walikota Pekanbaru c.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pekanbaru, paling lambat 1 (satu) minggu setelah selesai.

Demikian Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Februari 2021

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
Kota Pekanbaru

ZULFAHMI ADRIAN, AP, M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19750715 199311 1 001



Tambahan

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau di Pekanbaru.
2. Yang bersangkutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan penulisnya atau penerbitnya melakukan penyalinan dan penyalangan dengan cara apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State of 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.

BIOGRAFI PENULIS



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Liza Oktaresya, lahir di Painan pada tanggal 24 Oktober 1995 yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Gusrizal dan Ibu Nurleli. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di MIN 2 Al-Fajar Kota Pekanbaru pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 3 Minas Kabupaten Siak, dan melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Minas Kabupaten Siak selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Negeri, tepatnya di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Penulis diterima melalui jalur SBMPTN.

Dalam masa perkuliahan penulis telah melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru dan juga penulis telah mengabdikan diri di masyarakat dalam kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Marara Fajar Barat Kecamatan Rumbai Barat Kota Pekanbaru.

Tanggal 22 Desember 2021 penulis dinyatakan lulus sebagai Sarjana dengan judul Skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru”.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh