

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PANGAN,  
TANAMAN PANGAN, DAN HOLTIKULTURA  
PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*

**DISUSUN OLEH:**

**YAFIE DWI RAMADHANDY**  
**NIM. 11870512075**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISITRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2022**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YAFIE DWI RAMADHANDY  
NIM : 11870512075  
PROGRAM STUDI : S1 ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS  
PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN  
HOLTIKULTURA PROVINSI RIAU.  
TANGGAL UJIAN : 20 JUNI 2022

Disetujui Oleh :

DOSEN PEMBIMBING



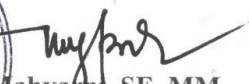
Pivit Septiary Chandra, S.Sos, M.Si  
NIP. 19920925 201903 2 021


Mengetahui :

DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

KETUA PRODI  
S1 ADMINISTRASI NEGARA



  
Dr. H. Mahvaeni, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

  
Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si  
NIP. 19781025 200604 1 002

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



## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Nama : Yafie Dwi Ramadhandy  
 NIM : 11870512075  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.  
 Tanggal Ujian : 20 Juni 2022

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### Tim Penguji

Ketua  
 Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si

Sekretaris  
 Fatimah Zuhra, S.Si, M.Stat

Anggota  
 Ikhwani Ratna, SE, M.Si

Anggota  
 Devi Deswimar, S.Sos, M.Si

UIN SUSKA RIAU



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

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yafie Dwi Ramadhandy  
 NIM : 11870512075  
 Tempat/Tgl. Lahir : Jakarta / 13 Desember 1999  
 Fakultas/~~Pascasarjana~~ : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Administrasi Negara 51

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

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan,  
 Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 20 Juni 2022  
 Yang membuat pernyataan



Yafie Dwi Ramadhandy

NIM : 11870512075

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## ABSTRAK

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HOLTIKULTURA PROVINSI RIAU

**YAFIE DWI RAMADHANDY**

**11870512075**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau. Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 151 pegawai. Pengambilan data menggunakan teknik simple random sampling yang didistribusikan kepada 61 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner dengan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan bantuan *software SPSS 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai adjusted *R-square* sebesar 0,572, artinya kontribusi budaya organisasi dan disiplin kerja adalah 57,2%, secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

***Kata kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai***

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



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* *Robbil'alamin*, puji syukur kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU”**. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) Pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penyusun. Namun banyak pihak yang mendorong dan memberikan motivasi bagi penyusun sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa hormat penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Ibunda Asneli dan Ayahanda (Alm) Bapak Riswandi, terimakasih telah merawat, membesarkan, membimbing dan selalu memberikan semangat dengan penuh pengorbanan baik secara moril maupun materil dan selalu mendoakan ananda untuk dapat mewujudkan cita-cita hingga menjadi seorang sarjana. Sungguh mulia pengorbanan kedua orang tua. Dengan penuh kesabaran, ketabahan, kasih sayang, do'a serta dukungan untuk keberhasilan ananda hingga saat ini, untuk itu skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua ananda yang sangat ananda sayangi.
2. Bapak Prof. Dr.Hairunnas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos. M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mashuri, MA selaku sekretaris jurusan administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Serta selaku dosen konsultasi dan dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan nasehat saran dan ilmu kepada peneliti sehingga peneliti bisa menyelesaikan proposal dan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Ikhwani Ratna selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan nasehat kepada peneliti.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7. Ibu Pivit Septiary Chandra S.sos, M.Si Sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa proses pengerjaan skripsi ini.
  8. Bapak/Ibu Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  9. Kepada Ibu Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau, Ibu Nora Meliati. Selaku kepala Staff Bidang Kepagawaian dan Umum orang yang telah banyak membantu penulis selama penelitian ini.
  10. Orang terdekat penulis Nadilla Raudhatul Jannah S.E yang selalu menyemangati, mensupport, memotivasi, dan memberikan do'a kepada penulis.
  11. Seluruh teman-teman local C S1 Administrasi Negara angkatan 2018. Terima kasih atas kebersamaan nya selama perkuliahan dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
  12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini. Yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk segala dukungan, kebaikan dan bantuan semuanya kepada penulis
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, sebab dalam kajian ilmiah ini terdapat kelemahan dan kekurangan baik dari segi tulisan maupun referensi yang diperlukan serta analisis dan interpretasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

diberikan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dalam rangka penyempurnaan penulisan lainnya

Semoga semua motivasi, semangat, do'a serta bantuan yang telah diberikan mendapatkan imbalan dari ALLAH SWT. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat untuk orang lain dan terkhusus untuk penulis sendiri. *Amin amin yarobal alamin.*

Pekanbaru, April 2022

Penulis,

**YAFIE DWI RAMADHANANDY**  
**NIM. 11870512075**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
2.1 Konsep Budaya Organisasi.....	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	10
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	10
2.1.3 Indikator Budaya Organisasi.....	11
2.2 Konsep Disiplin Kerja .....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	14
2.3 Konsep Kinerja Pegawai .....	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....	15
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.3.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	18
2.4 Kajian Islam.....	19
2.4.1 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam.....	19
2.4.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam .....	20
2.4.3 Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	21
2.5 Penelitian Terdahulu.....	21
2.6 Konsep Operasional Variabel.....	22



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.7 Kerangka Pemikiran .....	23
2.8 Hipotesis .....	24
2.9 Hubungan Antara Variabel Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>27</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Jenis dan Sumber Penelitian .....	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.4 Metode Pengambilan Data .....	30
3.5 Metode Analisis Data .....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Sejarah Singkat Dinas.....	38
4.2 Visi dan Misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau .....	38
4.3 Fungsi dan Tugas Pokok Instansi .....	40
4.4 Bagian/Unit Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura .....	49
4.5 Struktur Organisasi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura .....	50
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	51
5.1.1 Berdasarkan Umur .....	51
5.1.2 Berdasarkan Pendidikan.....	52
5.1.3 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
5.2 Deskriptif Variabel Penelitian .....	53
5.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi .	53
5.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	55
5.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
5.3 Uji Instrumen Data .....	58
5.3.1 Uji Validitas .....	59
5.3.2 Uji Realibilitas .....	60
5.4 Uji Normalitas .....	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.

5.5 Uji Asumsi Klasik .....	62
5.5.1 Uji Multikolinearitas .....	62
5.5.2 Uji Heteroskedastisitas .....	63
5.6 Regresi Linear Berganda .....	64
5.7 Uji Hipotesis .....	65
5.7.1 Uji Secara Parsial ( Uji T).....	65
5.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	67
5.8 Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	68
5.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
5.9.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	69
5.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .	70
5.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	70
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
6.1 Kesimpulan.....	72
6.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020.....	5
Tabel 1.2	Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020 .....	6
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	27
Tabel 5.1	Responden DPTPH Provinsi Riau Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 5.2	Responden DPTPH Provinsi Riau Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 5.3	Responden DPTPH Provinsi Riau Berdasarkan Pendidikan....	52
Tabel 5.4	Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi .....	53
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	55
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 5.7	Uji Validitas .....	59
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 5.9	Uji Normalitas .....	62
Tabel 5.10	Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 5.11	Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 5.12	Regresi Linear Berganda .....	64
Tabel 5.13	Uji T .....	66
Tabel 5.14	Uji F.....	68
Tabel 5.15	Koefesien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	68

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini instansi pemerintah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja, **Umam (2010)**. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi. Rendahnya tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai akan berdampak buruk pada produktivitas dan kinerja pegawai itu sendiri serta berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan/instansi. Hal ini menuntut setiap pemimpin perusahaan (instansi) untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Salah satu faktor penting dalam organisasi/instansi yang mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki filosofi sendiri, cara pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sendiri, keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis, kepribadian sendiri. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, sikap dan efektifitas pegawai dalam organisasi tersebut.

Setiap pegawai yang ada dalam organisasi mempunyai budaya yang berbeda, karena pegawai memiliki latar belakang budaya yang berbeda pula, namun perbedaan dari masing-masing pegawai tersebut akan bersatu dalam sebuah budaya organisasi. Budaya organisasi ini membentuk suatu kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Namun dalam proses tersebut ada perbedaan yang muncul dalam organisasi yaitu ada pegawai yang tidak bisa menerima karena bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Hal ini bisa berakibat lemahnya budaya organisasi, karena tidak adanya kesepakatan bersama diantara pegawai, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan dalam suatu organisasi/instansi merupakan tolak ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai

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



terhadap tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas pada waktu yang diberikan.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk mencapai kinerja yang baik. **Sedarmayanti (2001)** mendefinisikan disiplin kerja adalah faktor yang sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam bekerja dan merupakan kunci terwujudnya tujuan pegawai itu sendiri, karena tanpa adanya disiplin kerja maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau merupakan lembaga yang baru terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 7 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau (Lembaran Daerah Provinsi Riau Tahun 2019 Nomor 11), yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan di bidang pangan dan pertanian sub urusan tanaman pangan dan hortikultura.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud, Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan;
4. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Ketahanan Pangan, Bidang Tanaman Pangan, Bidang Hortikultura, dan Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Kota Pekanbaru mempunyai visi dan misi sebagai berikut :

Visi Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Kota Pekanbaru adalah “ Terwujudnya Riau yang berdaya saing, sejahtera, bermartabat dan unggul di Indonesia “ sedangkan Misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Kota Pekanbaru adalah “ Mewujudkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif, Mandiri dan Berdaya Saing “.

Kantor Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura melaksanakan, dan menciptakan budaya dan iklim organisasi yang baik demi kelangsungan proses kerja sama dan keharmonisan kerja, sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien. Namun kenyataannya pada Kantor

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Instansi pemerintah masih terdapat pegawai yang tidak bisa menerima proses budaya organisasi karena bertentangan dengan budaya yang dimilikinya, dan berakibat lemahnya budaya organisai karena tidak adanya kesepekatan antara pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan beberapa kebiasaan-kebiasaan pegawai yang melanggar disiplin kerja seperti masih banyaknya pegawai yang terlambat datang kerja pada saat waktu jam kerja sudah diterapkan dan beberapa pegawai juga masih meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja. Ini mengakibatkan kinerja pegawai kurang efektif, efisiennya, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas yang ada di kantor Instansi tersebut. Berdasarkan Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Dari Tahun 2018-2020 Sebagai Berikut.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absen			Total Absen	Persentase %
			S	I	A		
2018	155	230	115	295	28	438	7,0%
2019	155	230	109	237	44	390	6,3%
2020	155	230	122	302	57	481	7,8%

*Sumber: Data Absensi Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020*

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja pegawai masih sangatlah rendah. Pada tahun 2018 persentase absensi yaitu 7,0% dengan total absen sebesar 438. Selanjutnya pada tahun 2019 persentase absensi sebesar 6,3%

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

dengan total absen 390. Dan yang terakhir pada tahun 2020 memiliki persentase tertinggi yaitu 7,8% dengan total absen tertinggi sebesar 481.

Jika tingkat absensi pegawai mengalami peningkatan secara terus-menerus akan dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Disini bisa dilihat pada Tahun 2020 Persentase absensi pegawai mengalami peningkatan signifikan sebesar 7.8% atau total absen sebesar 481 daripada pada tahun-tahun sebelumnya.

Selain berdasarkan data tingkat absensi penilaian kinerja pegawai juga dapat dilihat berdasarkan data sasaran kinerja pegawai (SKP) Tahun 2018-2020 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020**

NO	Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah SKP Pegawai	Persentase %
1.	2018	155	5.621	89,2%
2.	2019	155	5.652	92,6%
3.	2020	155	5.528	90,6%

*Sumber: Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau Tahun 2018-2020*

Berdasarkan tabel data sasaran kinerja pegawai (SKP) dinas pangan, tanaman pangan, dan holtikultura provinsi riau diatas masih kurangnya konsistensi kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau berfluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2018 mengalami persentase terendah yaitu sebesar 89,2%. Diikuti pada tahun 2019 persentase sebesar 92,6% dan yang terakhir pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi sebesar 90,6%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Pada data sasaran kinerja pegawai (SKP) selama 3 tahun terakhir menunjukkan pada tahun 2018 mengalami persentase terendah yaitu sebesar 89,2% dan pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi sebesar 90,6%. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai sangatlah tidak konsisten dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan kepadanya

Melalui pemaparan latar belakang masalah penelitian yang telah peneliti uraikan, maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau ?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.

### 1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Kota Pekanbaru dalam usaha meningkatkan disiplin pegawai dan kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya, agar pengkajian masalah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Kota Pekanbaru dapat lebih mendalam serta dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan umumnya ilmu pemerintahan khususnya.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematika penulisan terdiri dari 3 bab dan sub bab lainnya, meliputi :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab I ini terdiri dari : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan Sistematika penulisan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis menyajikan beberapa teori, dan definisi konsep Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data dan analisis data.

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

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat, serta gambaran umum tempat penelitian yang menjadi objek penelitian.

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

Bab ini diuraikan hasil penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban-jawaban atas masalah dari penelitian

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Konsep Budaya Organisasi

##### 2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. **Robbins (2001)** menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya **David (2004)** menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. (**Nel 2014**)

##### 2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi. Menurut **Suwarto dan Koeshartono (2009)** bahwa budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial, budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. (Mochammad 2017)

### 2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan antara anggota organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi dan kreatif dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga menurut Wirawan (2007) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma-norma.
2. Pelaksanaan nilai-nilai.
3. Kepercayaan
4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.
5. Agresif dalam bekerja.



6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. (Sari 2019)

## 2.2 Konsep Disiplin Kerja

### 2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangatlah penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, perilaku disiplin harus dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan mampu untuk memperjuangkan hasil kerja kerasnya untuk organisasi ataupun perusahaan dalam kondisi apapun.

Menurut **Hasibuan (2013:193)**, mendefinisikan Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut **(Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001:129)**. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan agar kinerja meningkat **(Keke T.A., 42005:3)**. Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku pegawai yang dapat mempengaruhi semangat kerja individu yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja organisasi. **(Hidayah Siti 2002)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of 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.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya faktor yang mempengaruhi disiplin kerja berasal dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. **Fadila Helmi (1996:37)**, merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan.

#### a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. **Menurut Kelman (1996:35)**, perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga yaitu disiplin karena kepatuhan, karena identifikasi dan karena internalisasi .

1. Disiplin karena kepatuhan Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang
2. Disiplin karena identifikasi Kepatuhan terhadap aturan-aturan didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman penghargaan kepada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figure yang dihormati, dihargai dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan pada atasan disebabkan karena kualitas profesionalisnya yang tinggi dibidangnya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Disiplin karena Internalisasi Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi pegawai punya sistem nilai pribadi yang menunjukkan tinggi nilai- nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

#### b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus – menerus. (Syukur 2021)

#### 2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota organisasi/pegawai yang bekerja pada suatu organisasi yaitu :

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target perusahaan
6. Membuat laporan kerja harian

(Titin 2020)

## 2.3 Konsep Kinerja Pegawai

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. **Wibowo (2012 : 2)**, menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (**Rivai, 2010**). (Lesmana 2017)

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya harus dibujuk / dipikat agar masuk dan bertahap di dalam organisasi, mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja.

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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  
Site Lanic Uivesitof Ialtan S. rif Kasim Riau

sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda (Bintoro & Daryanto. 2017: 107-108).(Yunanto 2020)

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , adalah :

1. Kemampuan fisik
2. Kemampuan mental (intelegensi) dan keterampilan
3. Demografis seperti umur, jenis kelamin dan budaya
4. Lingkungan pekerjaan seperti peraturan
5. Lingkungan non pekerjaan seperti keluarga

(Arischa 2009)

### 2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernandin (2006) Indikator yang dapat dijadikan sebagai gambaran kinerja seorang pegawai , yaitu :

1. Kualitas kerja: dapat diketahui dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang diselesaikan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Faktor – faktor yang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, yaitu :
  - a. Pencapaian hasil dalam pekerjaan
  - b. Keterampilan yang sesuai dalam menjalankan 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.

2. Kuantitas Kerja: penyelesaian jumlah unit pekerjaan yang dilakukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kuantitas, yaitu :

- a. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan
- b. Aktifitas dalam bekerja

3. Ketepatan waktu: yaitu tingkat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu awal dan akhir yang telah ditetapkan oleh instansi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi waktu yang sudah ditentukan, yaitu :

- a. Konsistensi dalam bekerja
- b. Efisiensi dalam memaksimalkan waktu kerja

4. Efektivitas: merupakan sumber daya organisasi yang dimiliki (tenaga, uang, teknologi, dan lain sebagainya) dapat dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas yaitu :

- a. Ketepatan waktu
- b. Perlengkapan dan fasilitas

5. Kemandirian: merupakan tingkat seseorang pegawai yang dapat menjalankan pekerjaannya. Yang merupakan hubungan kerja terhadap instansi dan tanggung jawab pegawai dalam perusahaan. Faktor-aktor yang mempengaruhi efektivitas, yaitu :

- a. Kebiasaan
- b. Sikap

**(Lisa 2019)**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 2.3.4 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai.
- Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- Business-unit, functional atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Menurut Mangkunegara (2009:20), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

## 2.4 Kajian Islam

### 2.4.1 Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik itu jabatannya atasan maupun bawahan. Dalam Al-quran surat Al-Insyiqoq ayat 6 yang membahas tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau berkelompok ayat tersebut yang berbunyi :

يَأَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَى رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيَةٌ ٦

Artinya: *Wahai manusia, sesungguhnya engkau telah bekerja keras menuju (pertemuan dengan) Tuhanmu. Maka, engkau pasti menemui-Nya. (QS, Al-Insyiqoq :6)*

Penjelasan Artinya ialah Manusia di dunia ini, baik disadari maupun tidak, sedang dalam perjalanan menuju Tuhannya. Pasti dia akan bertemu dengan

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

Site Islamic University, Assitan Syarif Kasim Riau





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tuhannya untuk menerima balasan atas perbuatannya yang buruk dan yang baik.

#### 2.4.2 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam islam Al-qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional, umat islam berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Tuntutan yang mengandung tentang kedisiplinan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an, surat An-Nisa ayat 103:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقَعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ ۚ فَإِذَا  
 أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ ۚ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَىٰ الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا

Artinya: Apabila kamu telah menyelesaikan salat, berzikirlah kepada Allah (mengingat dan menyebut-Nya), baik ketika kamu berdiri, duduk, maupun berbaring. Apabila kamu telah merasa aman, laksanakanlah salat itu (dengan sempurna). Sesungguhnya salat itu merupakan kewajiban yang waktunya telah ditentukan atas orang-orang mukmin.

Dalam pandangan islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allah lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluk-Nya. Dengan demikian dalam diri seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman. Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah dengan baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelip di balik hati nurani seseorang.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### 2.4.3 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna, yang Allah SWT ciptakan dengan segala akal dan fikiran. Manusia yang mengharap ridho Allah SWT harus Dengan bekerja manusia akan mendapatkan balasan, seperti yang tertulis dalam firman Allah SWT. Dalam Al-ahqaf ayat 19 :


 وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤَفِّقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: *Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.*

Apabila seseorang memposisikan sebuah pekerjaan dalam dua konteks, yakni kebaikan dunia dan akhirat, maka hal itu disebut rezeki yang barokah.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pengujian dari para peneliti terdahulu dapat dilihat pada penjabaran berikut:

No.	Nama	Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Irma Sari	2019	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau,	Hasil Penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Riska	2017	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.	Hasil Penelitiann menunjukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 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.

No.	Nama	Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
3.	Mochammad Eri Putro Haryadi	2017	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Liza Oktaresya	2021	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Rumbai Barat Kota Pekanbaru	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada, metode yang digunakan yaitu sampel dan populasi, serta perbedaan jumlah populasi atau jumlah pegawai dan tempat penelitian. Dimana penelitian sekarang menggunakan teknik simple random sampling yang berjumlah 61 sampel, dan berlokasi di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau

## 2.6 Konsep Operasional Variabel

Dari uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka oprasional variabel seperti dibawah ini:

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1. Kinerja (Y) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. <b>Wibowo (2012 : 2),</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja</li> <li>2. Kuantitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efisiensi</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Likert
2. Budaya Organisasi (X1) adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelaksanaan norma-norma.</li> <li>2. Pelaksanaan nilai-</li> </ol>	Likert

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

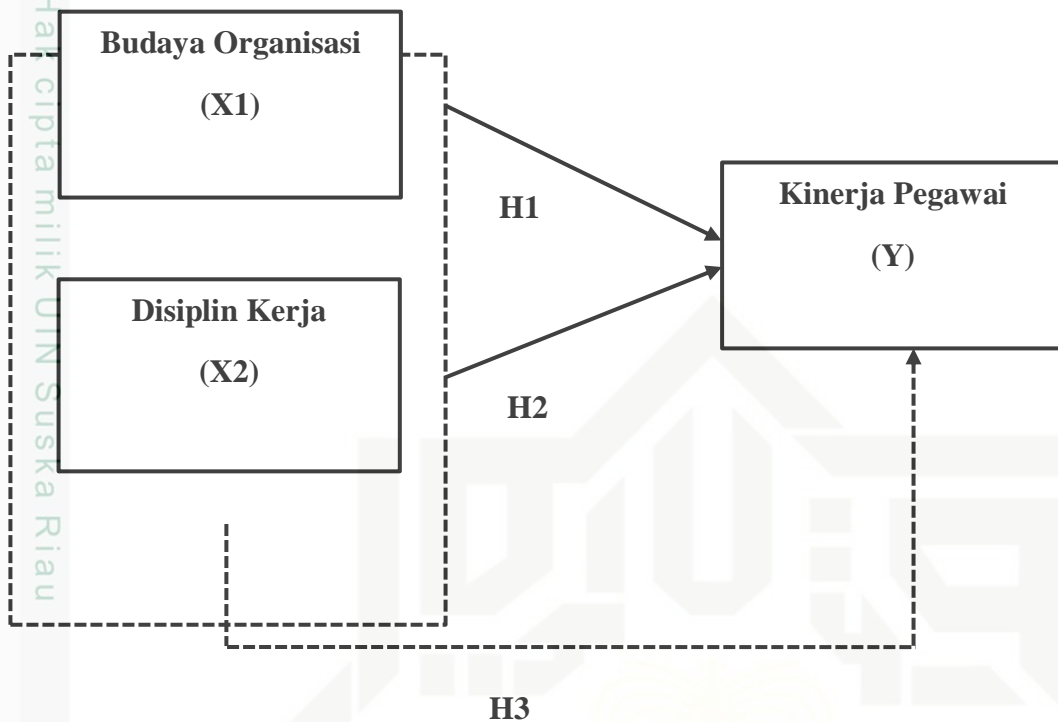
Variabel Penelitian	Indikator	Skala
membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. <b>Robbins (2001)</b>	nilai. 3. Kepercayaan 4. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota. 5. Agresif dalam bekerja. 6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.	
3. Disiplin Kerja (X2) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku <b>Hasibuan (2003:193)</b>	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target perusahaan 6. Membuat laporan kerja harian	Likert

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh langsung antara variabel independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Sumber: Diolah dari berbagai sumber

#### KETERANGAN

- : Hubungan secara parsial
- - - : Hubungan secara simultan

### 2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Jadi hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian. (Hartono 2011)

Maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

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



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1.  $H_0 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).  
 $H_a \neq 0$ ; ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
2.  $H_0 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).  
 $H_a \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
3.  $H_0 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).  
 $H_a \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

## 2.9 Hubungan Antara Variabel Penelitian

### 1. Hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

tidak tercapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Wibowo, 2007). Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja pegawai akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, atau dengan kata lain dengan adanya budaya organisasi yang baik maka produktivitas kinerja pegawai akan tinggi.

## 2. Hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri pegawai, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh. Ahs'ad, 2004). Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada pegawai haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Holtikultura Provinsi Riau JL Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28289. Waktu penelitian selama kurang lebih Enam bulan dimulai dari bulan November sampai Juni 2022. Adapun Tabel waktu penelitian sebagai berikut.

**Tabel 3. 1 Rincian Waktu Penelitian**

NO.	Kegiatan	2021		2022					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1.	Pembuatan proposal penelitian								
2.	Perbaikan proposal								
3.	Seminar Proposal								
4.	Penyusunan Instrument								
5.	Pengumpulan Data								
6.	Pengelolaan Data								
7.	Penyelesaian dan bimbingan skripsi								
8.	Presentasi Hasil								



### 3.2 Jenis dan Sumber Penelitian

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2011:13)**, data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jenis dan data dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Data primer

Menurut **Sangadji, Dkk (2010:171)**, data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang langsung peneliti peroleh dari jawaban responden terhadap kuesioner.

#### 2. Data sekunder

Menurut **Sangadji, Dkk (2010:288)**, data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), umumnya berupa bukti, catatan maupun laporan historis yang tersusun dalam arsip. Data ini biasanya diperoleh melalui dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan atau hasil ilmiah lainnya yang ada kaitannya dengan penelitian. (**Khalifah 2019**)

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi merupakan subjek satu-kesatuan individu pada waktu dan wilayah tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut **Sugiyono**

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

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

(2014:115). Disini peneliti mengambil populasi sebanyak 155 pegawai pada ruang lingkup kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.

## 2. Sampel

Menurut **Margono (2010:121)**, menyatakan bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 10% dari keseluruhan jumlah pegawai Dinas pangan, Tanaman pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau. (**Khalifah 2019**)

Dengan menggunakan Rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,1)^2}$$

$$n = \frac{155}{1 + 1,55}$$

$$n = \frac{155}{2,55}$$

$$n = 60,7$$

$$n = 61$$

Dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan (error tolerance)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sitaru 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.

Adapun teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik yang paling sederhana (simple). Sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi.

### 3.4 Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan teknik sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Observasi yaitu suatu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti

#### 2. Kuisisioner

Menurut **Sugiyono (2014:199)**, kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan untuk diisi responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengedarkan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan responden.

(Khalifah 2019)

### 3.5 Metode Analisis Data

Dari hasil data penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai sebagai variabel dependen terhadap variabel independen. Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = Kinerja Kerja

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi

b2 = Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja

e = Standart error (kesalahan pengganggu)

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda maka terlebih dahulu melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Pengujian Hipotesis Serta Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>).

Setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot/nilai, Seperti halnya dibawah ini:

- |                              |           |
|------------------------------|-----------|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | = 5 Point |
| 2. Setuju (S)                | = 4 Point |
| 3. Kurang setuju (KS)        | = 3 Point |
| 4. Tidak setuju (TS)         | = 2 Point |
| 5. Sangat tidak setuju (STS) | = 1 Point |

Dengan menggunakan dasar di atas, maka sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data penelitian antara lain:

### 1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif, pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu adalah r-hitung lebih besar dari r-tabel pada tariff signifikan 5% atau 0,05. (Ghozali, 2011)

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Suatu variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2011)

#### 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik



terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heterosdastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penggunaan atau residual memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji Kolmogorov Smirnov”. Untuk mengetahui data yang terdistribusi normal dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan  $< 0,05$  maka data terdistribusi tidak normal.
2. Jika probabilitas nilai Z uji K-S tidak signifikan  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolonearitas adalah melakukan uji tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan adalah

1. Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonearitas pada penelitian tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

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

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

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. Jika nilai Tolerance  $< 0,1$  dan VIF  $> 10$ , maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

## c. Uji Heterosdastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam bentuk regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamat lainnya (**Ghozali 2011**). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adanya dengan melihat nilai signifikansinya dengan ketentuan:

1. Jika nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau.

## a. Uji Secara Parsial ( Uji t )

Pada dasarnya menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut (**Ghozali**



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2011), penerimaan/penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
2. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  ditolak  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai  $\alpha$ :

1. Apabila signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_A$  diterima dan  $H_0$  ditolak
  2. Apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_A$  ditolak dan  $H_0$  diterima
- b. Uji Secara Simultan (Uji  $f$ )

Uji nilai  $f$  (Uji  $f$ ) dilakukan untuk menilai kelayakan dari suatu model penelitian. Uji  $f$  ini dilakukan untuk mengukur ketetapan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai actual secara statistik (Ghozali 2011). Penelitian uji  $f$  ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Kriteria yang digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan adalah:

1. Jika  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Jika  $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$ , maka  $H_A$  ditolak  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

Atau dengan membandingkan signifikansi dengan nilai  $\alpha$ :

1. Apabila signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_A$  diterima dan  $H_0$  ditolak
2. Apabila signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_A$  ditolak dan  $H_0$  diterima

c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

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

Menurut **Iqbal (2005:233)** koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1.  $0 < R \leq 0,10$ , Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2.  $0,20 < R \leq 0,40$ , Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3.  $0,40 < R \leq 0,70$ , Korelasi yang cukup berarti
4.  $0,70 < R \leq 0,90$ , Korelasi yang tinggi, kuat

5.  $0,90 < R \leq 1,00$ , Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6.  $R = 1$ , Korelasi Sempurna.

Nilai R korelasi = 0.572

© Hak cipta dan 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.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Dinas

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau merupakan dinas yang baru terbentuk pada tahun 2017, hasil peleburan Dinas Pertanian dan Peternakan, Dinas Perkebunan dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Riau. pada kurun waktu pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) periode sebelumnya (2014-2016), Pembangunan Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dilaksanakan oleh dinas yang berbeda, yaitu Dinas Pertanian dan Peternakan, Dinas Perkebunan dan Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Riau.

Berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan pada tanggal 4 November 2016 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau. Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

#### 4.2 Visi dan Misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau

Visi dan misi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura adalah sebagai berikut:

## 1. Visi

“ Terwujudnya Riau yang Berdaya Saing, Sejahtera, Bermartabat dan Unggul di Indonesia (RIAU/BERSATU)”.

## 2. Misi

Dalam menentukan strategi dan arah kebijakn Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau yang mengacu pada Teknokratik Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Riau Tahun 2019-2024, Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura mendukung Misi ke-3 dan Misi ke-5 Pemerintah Daerah Provinsi Riau yang dinyatakan dalam misi berikut:

**Misi ke-3 : Mewujudkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing.**

*Tujuan* : Mewujudkan perekonomian yang mandiri dan berdaya saing.

*Sasaran* : 1. Meningkatkan kemandirian ekonomi dan menurunkannya kesenjangan pendapatan.

2. Meningkatnya Ketahanan Pangan Daerah.

**Misi ke-5: Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik dan Pelayanan Publik yang Prima Berbasis Teknologi.**

*Tujuan* : Meningkatkan kinerja ASN dan pelayanan publik.

*Sasaran* : Meningkatkan penyelenggaraan pemerintah daerah yang bersih, transparan dan akuntabel.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 4.3 Fungsi dan Tugas Pokok Instansi

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan serta dapat ditugaskan melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau yang ditetapkan pada tanggal 4 November 2016 dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 86 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dipimpin oleh kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur.

#### 1. Kepala Dinas

##### **Tugas :**

Kepala Dinas mempunyai tugas menyelenggarakan urusan otonomi daerah di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan serta melaksanakan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional.

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

**Fungsi :**

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional dan lingkungan dinas.
- b. Penyelenggaraan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada Sekretariat, Bidang, Unit Pelaksana Teknis dan Jabatan Fungsional di lingkungan dinas.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

**Tugas :**

Secretariat mempunyai tugas menyelenggaraan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis lingkup secretariat yang meliputi Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan membantu kepala dinas dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi manajerial dan teknis pada bidang, unit pelaksana teknis dan jabatan fungsional.

**Fungsi :**

- a. Penyelenggara perumusan kebijakan pada subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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
- b. Penyelenggaraan tugas manajerial dan teknis pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.
  - c. Perencanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas teknis manajerial pada subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, serta Subbagian Kepegawaian dan Umum.
  - d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Prasarana dan Sarana

#### **Tugas:**

Kepala bidang Prasarana dan Sarana mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.

#### **Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Prasarana dan Sarana yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.
- b. Penyelenggaraan tugas dan fungsi manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Pengelolaan Lahan dan Air, Seksi Pupuk, Pestisida, Alat dan Mesin Pertanian, dan Seksi Pembiayaan Agribisnis.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.
4. Bidang Tanaman Pangan

**Tugas:**

Kepala Bidang Tanaman Pangan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang-Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.

**Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.
- b. Penyelenggara tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.
- c. Penyelenggara monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksana tugas manajerial dan teknis pada Seksi Serealia, Seksi Aneka Kacang- Kacangan dan Umbi-umbian, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Tanaman Pangan.
- d. Penyelenggara tugas lain sesuai tugas dan fungsi.
5. Bidang Hortikultura

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

#### **Tugas:**

Kepala Bidang Hortikultura mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.

#### **Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.
- b. Penyelenggaran tugas manajerial dan teknis pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.
- c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas manajerial dan teknis pada Seksi Buah-buahan dan Tanaman Hias, Seksi Sayura-sayuran dan Tanaman Obat, dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Hortikultura.
- d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

6. Bidang Perkebunan

#### **Tugas :**

Kepala Bidang Perkebunan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan kebijakan, pelaksanaan tugas dan fungsi, monitoring, evaluasi dan

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



pelaporan tugas manajerial dan teknis meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

**Fungsi:**

Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Perkebunan yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

a. Penyelenggaraan perumusan kebijakan manajerial dan teknis lingkup Bidang Perkebunan yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

b. Penyelenggaraan tugas dan fungsi manajerial dan teknis yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

c. Penyelenggaraan monitoring, evaluasi dan pelaporan tugas manajerial yang meliputi Seksi Perkebunan, Seksi Pembinaan Usaha dan Seksi Pengolahan dan Pemasaran Perkebunan.

d. Penyelenggaraan tugas lain sesuai tugas dan fungsinya.

7. UPT Pembenihan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan.

**Tugas:**

UPT Pembenihan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/ atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan dibidang pembenihan dan sertifikasi benih tanaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Sarif 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.



pangan, hortikultura dan perkebunan. Susunan organisasinya terdiri atas kepala UPT, Subbag Tata Usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih dan Kelompok Jabatan Fungsional.

**Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, Seksi Produksi Benih, Seksi Pengawasan dan Sertifikasi Benih.
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

8. UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura

**Tugas :**

UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di bidang proteksi tanaman perkebunan, tanaman pangan dan hortikultura. Susunan organisasinya terdiri atas kepala UPT , Subbag Tata Usaha,

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.



Seksi Pengendalian, Seksi Pengujian Pupuk Pestisida dan Organisme Pengganggu dan Kelompok Jabatan Fungsional.

**Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada sub bagian tata usaha. Seksi Pengendalian, Seksi pengujian pupuk pestisida dan Organisme pengganggu.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada sub bagian tata usaha, Seksi Pengendalian, Seksi pengujian pupuk pestisida dan Organisme pengganggu.
- c. Penyelenggaraan kegiatan teknis proteksi atau perlindungan Tanaman, Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- d. Penyelenggaraan koordinasi dengan unit kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau.
- e. Penyelenggaraan koordinasi dengan pemerintah kabupaten/kota terkait dengan proteksi atau perlindungan Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- f. Penyelenggaraan tugas ketatausahaan.
- g. Penyelenggaraan pelayanan masyarakat terkait dengan proteksi atau perlindungan Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura.
- h. Penyelenggaraan Pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, Seksi Pengendalian, Seksi Pengujian Pupuk Pestisida dan Organisme Pengganggu.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

- i. Pelaksana fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

#### 9. UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian

##### **Tugas:**

UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan di bidang pelatihan penyuluhan pertanian.

##### **Fungsi:**

- a. Penyelenggaraan perencanaan dan pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pelatihan dan Seksi Penyuluhan.
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Pelatihan dan Seksi Penyuluhan.
- c. Penyelenggaraan penyediaan banuan dibidang pelatihan di Pusat Pelatihan Pertanian dan Pedesaan Swadaya (P4S).
- d. Penyelenggaraan pengembangan standarisasi dan sertifikasi SDM tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
- e. Penyelenggaraan pengembangan standarisasi dan sertifikasi SDM tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.
- f. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan tugas sub bagian tata usaha, seksi produksi benih dan seksi pengawasan dan sertifikasi benih.
- g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan kepala dinas terkait tugas dan fungsinya.

© 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.

#### 4.4 Bagian/Unit Kerja Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura

Unit kerja yang terdapat pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau memiliki 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, dan ditunjang oleh 3 (tiga) Unit Pelaksana Teknis (UPT). Bidang-bidang yang dimaksud yaitu:

- 1) Bidang Sarana dan Prasarana;
- 2) Bidang Tanaman Pangan;
- 3) Bidang Hortikultura;
- 4) Bidang Perkebunan

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pangan, Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor: 71 Tahun 2017 sebagai berikut:

- 1) UPT Pembenuhan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan, Hortikultra dan Pekebunan (Kelas A);
- 2) UPT Proteksi Tanaman Perkebunan, Tanaman Pangan dan Hortikultura (Kelas A)
- 3) UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian (Kelas A)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

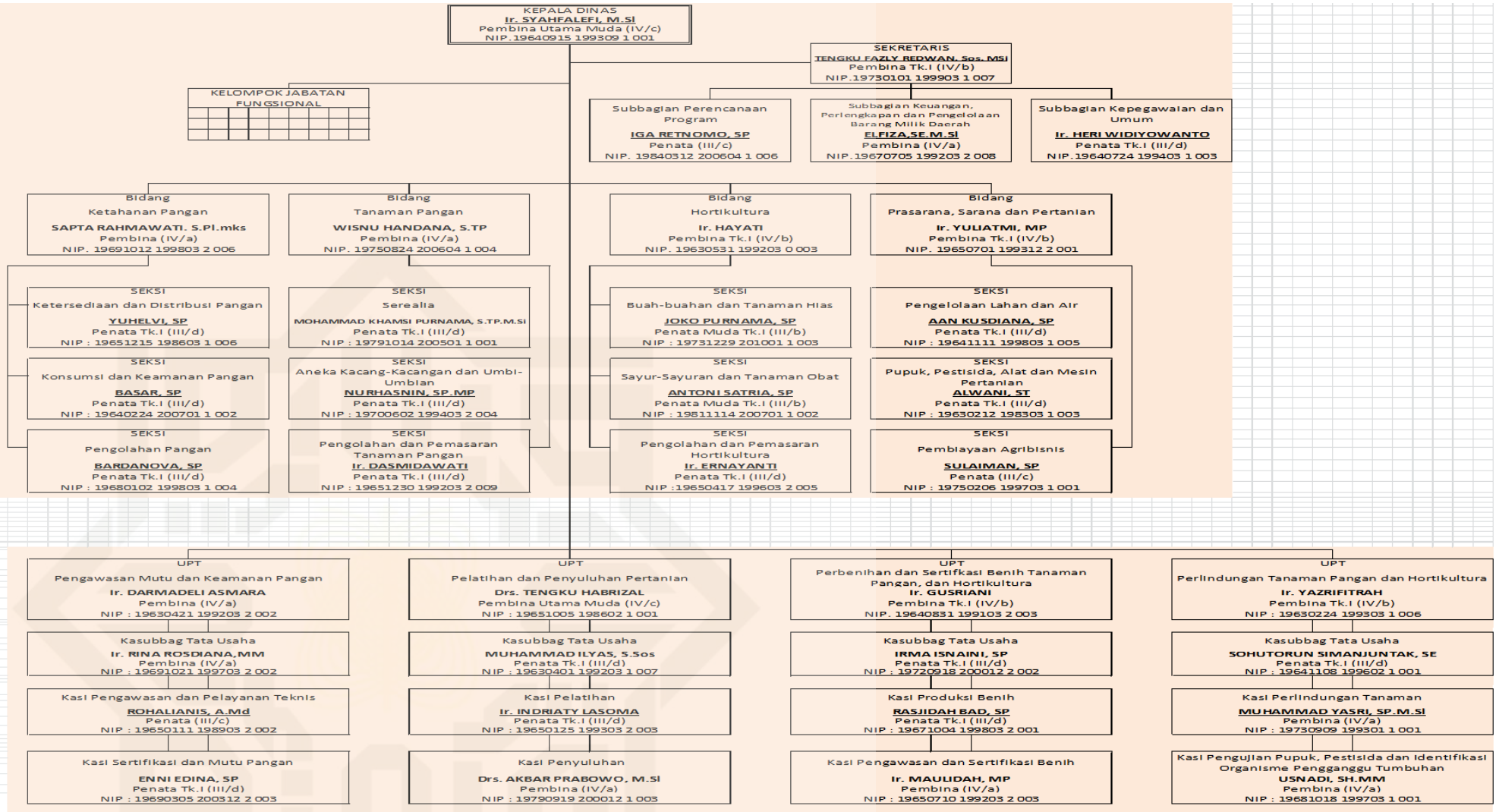
© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau  
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

## 4.5 Struktur Organisasi Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic Univ



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di laksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa t-hitung (0,896) < t-tabel (2,001) dan sig (0,374) > 0.05, artinya variabel budaya organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau.
2. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh bahwa t-hitung (3,046) > t-tabel (2,001) dan sig (0,03) < 0.05, artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap volume kinerja pegawai (Y) Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau.
3. Hasil pengujian secara simultan (Uji f) diperoleh bahwa f-hitung (7.219) > f-tabel (3.16) dan sig (0,002) < (0,05), artinya bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,572. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau sebesar 57,2% dan sisanya sebesar 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lain-lain.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 6.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau untuk memperhatikan budaya organisasi pegawai seperti dalam penerapan budaya organisasi yang baik dan bekerja sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku pada DPTPH sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebaiknya Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Dan Holtikultura Provinsi Riau lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai agar dapat membuat pegawai selalu disiplin sehingga meningkatkan kinerja.
3. Bagi penelitian selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

Al-qur'an dan terjemahan. Departemen

Arischa, Octarina. 2009. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun," 1–15.

Dhini, Rama Dhania. 2010. Desember *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, I(1):12

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu, SP., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.

Hidayah Siti, Pribadi Kukuh. 2002. "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kota Semarang)," 1–14.

Keke T.A. 2005. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur- NO.04/Th.IV

Khalifah, Uswatul. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Puskesmas Kotabaru Indragri Hilir," 1–111.

Lesmana, Muhammad Taufik. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" 6681: 665–70.

Lisa, Ariyanti. 2019. "Pengaruh Kebijakan Mutasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pd Bpr Bank Daerah Lamongan Jawa Timur," 1–86.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Margono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mochammad, Haryadi Putro Ery. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Pt Arisma Dawindo Sarana )," 1–98.

Nel, Arianty. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" 14 (02): 144–50.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi ke 10*, PT Indeks, Jakarta

Rivai dan Veithzal. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

: Dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo, Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kulitatif dan R&D)*. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta.

Sangadji, Etta Mamang., Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi

Sari, Irma. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau," 1–107.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

Syukur, Kasieli. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias" 9 (4): 332–41.

Titin, Prihatini. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Aneka Inti Persada Pks Teluk Siak."

Yunanto, Arga. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan)," 1–150.



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb,

Kepada Bapak / Ibu / Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi di Jurusan Administrasi Negara S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau"**.

Mohon kesediaan dari Bapak /Ibu /Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket/kuesioner ini.

Saya berharap Bapak /Ibu /Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu/ Sdr rasakan, Bapak/ Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket/kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

Hormat Saya,

Yafie Dwi Ramadhandy

11870512075

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

### A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jenis Kelamin : a. Pria  
b. Wanita
3. Usia : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : a. SLTA  
b. Diploma  
c. S1  
d. S2  
e. S3
5. Golongan :
6. Jabatan :
7. Lama Bekerja : a. 1-5 Tahun  
b. 5-10 Tahun  
c. 10-15 Tahun  
d. 15 Tahun Keatas

### B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Mohon diberi tanda (  $\surd$  ) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai, dengan salah satu jawaban yang tersedia, dimana :

- |       |                 |        |                       |
|-------|-----------------|--------|-----------------------|
| 1. SS | = Sangat Setuju | 4. TS  | = Tidak Setuju        |
| 2. S  | = Setuju        | 5. STS | = Sangat Tidak Setuju |
| 3. KS | = Kurang Setuju |        |                       |

## DAFTAR KUESIONER PENELITIAN

### 1. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja					
2.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan SOP					
3.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kerapian sesuai dengan standar kerja					
4.	Saya merasa hasil kerja yang telah saya lakukan sudah sesuai dengan standar					
5.	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
6.	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diinginkan					
7.	Saya memiliki kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab					
8.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
9.	Saya memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
10.	Saya memiliki inisiatif yang berguna dalam membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					

### 2. Budaya Organisasi (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu mematuhi norma-norma yang berlaku pada kantor DPTPH Provinsi Riau					
2.	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
3.	Saya memahami norma-norma yang ada di kantor DPTPH Provinsi Riau					
4.	Dalam melakukan pekerjaan saya telah sesuai dengan norma – norma yang					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	berlaku					
5.	Perilaku saya dalam bekerja sudah sesuai dengan kode etik organisasi					
6.	Saya percaya dengan nilai – nilai atau kode etik yang ada di kantor DPTPH Provinsi Riau					
7.	Saya mampu menjalin kerjasama yang harmonis dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi kantor DPTPH Provinsi Riau.					
8.	Saya bekerja dengan rajin dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi					

**3. Disiplin Kerja (X2)**

NO.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktunya.					
2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan.					
4.	Hasil yang diperoleh sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
5.	Saya tidak pernah mangkir dalam bekerja atau terlambat karena mencari penghasilan diluar pekerjaan.					
6.	Saya selalu izin kalau tidak berangkat kerja.					
7.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik.					
8.	Saya membuat laporan tugas harian tepat waktu.					

## Lampiran 2 Data Tabulasi Kuesioner

No	Budaya Organisasi (X1)								Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	4	4	5	5	5	4	5	36
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	5	4	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	3	4	4	4	4	4	4	5	32
6	5	4	5	4	5	5	5	5	38
7	4	5	5	4	4	5	4	5	36
8	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	2	3	1	3	3	4	4	2	20
11	4	3	4	4	5	4	4	4	32
12	3	5	4	5	5	5	4	5	36
13	4	3	4	4	5	4	4	4	32
14	5	4	5	4	5	4	4	4	35
15	4	5	4	4	5	4	4	4	34
16	4	5	5	4	4	5	5	4	36
17	4	5	1	2	3	4	5	5	29
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31
19	3	3	4	3	4	4	4	4	29
20	4	5	4	3	4	4	4	3	31
21	5	4	4	5	5	5	5	4	37
22	4	5	5	4	5	5	5	4	37
23	5	5	5	5	5	4	5	5	39
24	4	4	4	4	4	5	4	5	34
25	4	4	4	5	4	5	4	5	35
26	5	4	5	5	5	5	3	5	37
27	5	4	2	2	2	5	3	5	28
28	2	2	2	3	3	3	3	2	20
29	4	3	4	5	5	3	3	4	31
30	4	4	3	4	4	4	4	3	30
31	3	4	5	4	5	5	4	5	35
32	5	4	4	5	5	4	5	5	37
33	4	4	3	2	1	3	3	1	21
34	4	5	5	4	5	5	3	5	36
35	4	5	5	4	5	5	4	5	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

36	4	3	4	5	5	5	4	4	34
37	4	4	4	4	4	5	5	5	35
38	4	4	4	4	5	5	5	5	36
39	4	4	4	4	4	4	5	5	34
40	4	4	4	4	5	4	5	5	35
41	4	4	4	4	4	5	5	5	35
42	1	2	1	3	4	2	2	3	18
43	4	5	5	5	4	4	4	4	35
44	5	4	4	5	5	5	5	4	37
45	5	2	5	5	4	3	5	5	34
46	4	4	4	3	4	5	5	4	33
47	4	4	4	5	5	5	5	4	36
48	4	4	4	4	5	4	4	5	34
49	5	3	4	4	4	4	4	4	30
50	5	3	4	4	2	4	4	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	5	4	3	4	5	4	5	34
53	5	4	4	4	5	4	4	5	35
54	4	4	4	5	4	4	5	5	35
55	5	5	4	4	4	4	5	4	35
56	5	5	5	4	4	4	4	4	35
57	4	4	4	4	5	5	4	4	34
58	4	4	4	5	5	5	4	4	35
59	4	4	4	4	4	5	5	5	35
60	5	5	4	5	4	4	4	4	35
61	4	3	3	2	4	1	4	4	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.

Disiplin Kerja (X2)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	4	4	3	4	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	5	4	4	5	5	35
5	4	5	4	5	4	4	4	35
5	5	5	5	5	3	4	4	36
4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	4	3	3	4	4	4	5	31
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	3	5	3	4	2	4	5	30
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	4	4	3	5	4	4	5	33
4	4	4	4	4	5	5	4	34
5	5	5	5	5	4	4	4	36
4	3	5	5	4	4	5	5	35
4	5	3	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	4	4	5	31
4	4	4	5	4	5	5	4	35
4	4	3	4	4	4	4	5	32
5	5	4	5	5	4	5	4	37
5	5	3	4	5	3	4	4	33
4	2	3	3	2	2	1	3	20
4	4	4	5	4	4	5	5	35
5	5	4	3	4	4	4	5	34
5	5	4	4	4	5	5	5	37
3	3	2	2	3	1	1	2	17
4	3	4	4	4	5	5	3	32
4	3	4	3	3	4	4	5	30
4	5	4	5	5	4	5	4	36
5	5	5	3	2	5	5	5	35
1	5	5	4	1	4	2	4	26
5	4	5	5	5	4	4	4	36
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	3	3	4	5	5	5	33

5	5	5	4	4	3	4	4	34
5	4	4	4	4	3	3	2	29
4	4	5	3	4	4	4	4	32
4	4	5	3	4	1	5	5	31
4	4	5	3	4	2	3	4	27
3	1	3	4	3	5	4	5	28
4	4	4	4	3	4	5	5	33
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	3	4	5	4	5	4	35
4	4	2	4	4	4	4	5	31
4	4	5	4	5	5	5	5	37
5	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	5	38
5	5	5	4	5	5	4	4	37
4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	3	4	4	5	2	1	27
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	5	4	4	34
3	3	3	2	1	2	3	2	19
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	4	4	4	5	4	5	5	35
4	4	4	5	5	5	4	5	36
5	5	5	4	4	3	4	4	34

© 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

**Kinerja Pegawai (Y)**

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total Y
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	43
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	41
5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	41
3	2	2	1	3	3	2	3	3	4	26
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	46
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	41
4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	39
4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	44
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	38
4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	44
3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	37
3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	42
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	41
1	2	3	2	3	3	2	1	2	2	21
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	41

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	30
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	42
4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	41
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46

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.

### Lampiran 3 Uji Validitas

#### Budaya Organisasi (X1)

##### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
Pearson Correlation	1	.345**	.519**	.325*	.156	.265*	.391**	.360**	.621**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.007	.000	.011	.230	.039	.002	.004	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.345**	1	.401**	.102	.174	.493**	.305*	.324*	.588**
X1.2 Sig. (2-tailed)	.007		.001	.436	.180	.000	.017	.011	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.519**	.401**	1	.560**	.511**	.402**	.316*	.450**	.799**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.001	.013	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.325*	.102	.560**	1	.625**	.377**	.276*	.341**	.677**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.011	.436	.000		.000	.003	.032	.007	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.156	.174	.511**	.625**	1	.328**	.264*	.447**	.665**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.230	.180	.000	.000		.010	.040	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.265*	.493**	.402**	.377**	.328**	1	.360**	.436**	.671**
X1.6 Sig. (2-tailed)	.039	.000	.001	.003	.010		.004	.000	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

X1.7	Pearson Correlation	.391**	.305*	.316*	.276*	.264*	.360**	1	.387**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.013	.032	.040	.004		.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	.360**	.324*	.450**	.341**	.447**	.436**	.387**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.000	.007	.000	.000	.002		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Total	Pearson Correlation	.621**	.588**	.799**	.677**	.665**	.671**	.584**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang 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

## Disiplin Kerja (X2)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
Pearson Correlation	1	.455**	.321*	.320*	.578**	.159	.336**	.098	.612**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.000	.012	.012	.000	.220	.008	.452	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.455**	1	.336**	.339**	.337**	.160	.265*	.117	.562**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.000		.008	.008	.008	.219	.039	.370	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.321*	.336**	1	.350**	.203	.107	.237	.273*	.525**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.012	.008		.006	.116	.412	.066	.034	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.320*	.339**	.350**	1	.496**	.406**	.356**	.185	.674**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.012	.008	.006		.000	.001	.005	.153	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.578**	.337**	.203	.496**	1	.280*	.427**	.214	.689**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.000	.008	.116	.000		.029	.001	.098	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.159	.160	.107	.406**	.280*	1	.513**	.311*	.628**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.220	.219	.412	.001	.029		.000	.015	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7 Pearson Correlation	.336**	.265*	.237	.356**	.427**	.513**	1	.604**	.767**

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang 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

	Sig. (2-tailed)	.008	.039	.066	.005	.001	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.098	.117	.273*	.185	.214	.311*	.604**	1	.576**
X2.8	Sig. (2-tailed)	.452	.370	.034	.153	.098	.015	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
	Pearson Correlation	.612**	.562**	.525**	.674**	.689**	.628**	.767**	.576**	1
Total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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



### Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total
Pearson Correlation	1	.554**	.375**	.184	.118	.098	.320*	.434**	.525**	.360**	.618**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.156	.365	.451	.012	.000	.000	.004	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.554**	1	.462**	.373**	.281*	.284*	.344**	.435**	.435**	.307*	.706**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.028	.026	.007	.000	.000	.016	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.375**	.462**	1	.409**	.216	.267*	.277*	.165	.336**	.177	.586**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.001	.094	.038	.030	.203	.008	.172	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.184	.373**	.409**	1	.744**	.490**	.275*	.275*	.327*	.078	.667**
Sig. (2-tailed)	.156	.003	.001		.000	.000	.032	.032	.010	.552	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.118	.281*	.216	.744**	1	.574**	.330**	.262*	.211	.055	.592**
Sig. (2-tailed)	.365	.028	.094	.000		.000	.009	.042	.103	.674	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.098	.284*	.267*	.490**	.574**	1	.488**	.393**	.343**	.268*	.638**
Sig. (2-tailed)	.451	.026	.038	.000	.000		.000	.002	.007	.037	.000
N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation	.320*	.344**	.277*	.275*	.330**	.488**	1	.578**	.551**	.481**	.697**
Sig. (2-tailed)	.012	.007	.030	.032	.009	.000		.000	.000	.000	.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau State Islamic U

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
- a. Penelitian 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

N		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation		.434**	.435**	.165	.275*	.262*	.393**	.578**	1	.500**	.501**	.692**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.203	.032	.042	.002	.000		.000	.000	.000
N	Y1:8	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation		.525**	.435**	.336**	.327*	.211	.343**	.551**	.500**	1	.552**	.721**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.010	.103	.007	.000	.000		.000	.000
N	Y1:9	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation		.360**	.307*	.177	.078	.055	.268*	.481**	.501**	.552**	1	.555**
Sig. (2-tailed)		.004	.016	.172	.552	.674	.037	.000	.000	.000		.000
N	Y1:10	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Pearson Correlation		.618**	.706**	.586**	.667**	.592**	.638**	.697**	.692**	.721**	.555**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
Total		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh isi naskah ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Penulisan karya ilmiah, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, dan publikasi.  
 b. Pengutipan tidak merujuk kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### Lampiran 4 Uji Reliabilitas

##### **Budaya Organisasi (X1)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

##### **Disiplin Kerja (X2)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

##### **Kinerja Pegawai (Y)**

###### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

#### Lampiran 5 Uji Normalitas

##### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.12659232
	Absolute	.193
Most Extreme Differences	Positive	.126
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.506
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

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

**Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik**

**Uji Heteroskedastisitas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.743	3.477		3.952	.000
Budaya Organisasi	-.200	.093	-.282	-2.152	.036
Disiplin Kerja	-.136	.096	-.185	-1.414	.163

a. Dependent Variable: Abs\_RES

**Uji Multikolonieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.805	4.903		5.059	.000		
Budaya Organisasi	.118	.131	.114	.896	.374	.846	1.181
Disiplin Kerja	.412	.135	.389	3.046	.003	.846	1.181

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Lampiran 7 Regresi Linear Berganda**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.805	4.903		5.059	.000
Budaya Organisasi	.118	.131	.114	.896	.374
Disiplin Kerja	.412	.135	.389	3.046	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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



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

**Lampiran 8 Pengujian Hipotesis Uji Secara Parsial (Uji T)**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.805	4.903		5.059	.000
Budaya Organisasi	.118	.131	.114	.896	.374
Disiplin Kerja	.412	.135	.389	3.046	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Uji Secara Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254.340	2	127.170	7.219	.002 <sup>b</sup>
Residual	1021.726	58	17.616		
Total	1276.066	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

**Lampiran 10 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 <sup>a</sup>	.592	.572	4.19714

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

## DOKUMENTASI



© 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.



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

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

Nomor : Un.04/F.VII.I/PP.00.9/1316/2022 Pekanbaru, 22 Februari 2022 M  
 Sifat : Biasa 20 Rajab 1443 H  
 Lampiran : -  
 Perihal : **Bimbingan Skripsi**

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
 Dengan hormat,

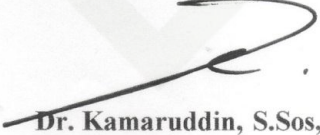
Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

N a m a : Yafie Dwi Ramadhandy  
 NIM : 11870512075  
 Jurusan : Administrasi Negara  
 Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau**".  
 Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

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

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

Tembusan :  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

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

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

Hak cipta dilindungi Undang-Undang





**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/45378  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

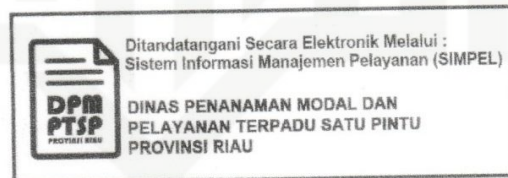
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/596/2022 Tanggal 18 Januari 2022**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | <b>YAFIE DWI RAMADHANDY</b>  |
| 2. NIM / KTP         | : | 11870512075  |
| 3. Program Studi     | : | ADMINISTRASI NEGARA  |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN, DAN HORTIKULTURA PROVINSI RIAU   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- 2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- 3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.
- 4. Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 22 Februari 2022



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

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

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan sumber.

Dilarang mengutip sebagai bahan referensi atau untuk tujuan komersial.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.

Dilarang menyalin, menduplikasi, atau menyebarkan karya tulis ini kepada pihak lain.



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU

## DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA

JLN. H.R. SOEBRANTAS NO. 4 TELP. (0761) 61054, 61053, 65560, 65978 FAX. (0761) 61052 KODE POS 28294  
PEKANBARU

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 707/Dis.PTPH-Kp.Um/ 6710

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ir. HERI WIDIYOWANTO  
NIP : 19640724 199403 1 003  
Pangkat/ Gol : Penata Tk.I (III/d)  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Kepegawaian dan Umum

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Yafie Dwi Ramadhandy  
NIM : 11870512075  
Jurusan : Administrasi Negara  
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Telah menyelesaikan Penelitian/Riset di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Riau selama 3 bulan terhitung 29 November 2022 s/d 08 Maret 2022 Selama Penelitian yang bersangkutan melaksanakan tugas Penelitian dengan baik dan penuh tanggung jawab.

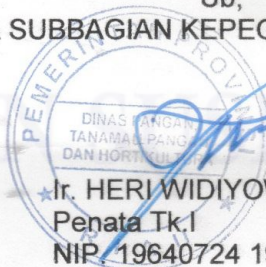
Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Mei 2022

a.n. KEPALA DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN  
HORTIKULTURA PROVINSI RIAU,  
SEKRETARIS

Ub,

KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN DAN UMUM



Ir. HERI WIDIYOWANTO  
Penata Tk.I  
NIP. 19640724 199403 1 003

Tembusan dengan hormat disampaikan kepada:

1. Pimpinan UIN Suska Riau
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

## BIOGRAFI PENULIS



Yafie Dwi Ramadhandy dilahirkan di Jakarta, pada tanggal 13 Desember 1999. Lahir dari pasangan Riswandi (Alm) dan Asneli yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 24 Guguak Tinggi, Kab. Agam.

Pada tahun 2012 melanjutkan Pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 4 Bukittinggi dan selesai pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Bukittinggi dan selesai pada tahun 2018. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan mengambil jurusan S1 Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau selama kurang lebih 2 bulan dihitung dari bulan Februari sampai dengan Maret 2021 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sri Gemilang Kab. Siak pada bulan Juli sampai Agustus 2021. Pada tanggal 20 Juni 2022 penulis menyelesaikan studi S1 Administrasi Negara dengan judul skripsi “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pangan, Tanaman Pangan, dan Holtikultura Provinsi Riau” dengan gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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