

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS  
PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN  
(DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**SKRIPSI**



**UIN SUSKA RIAU**

**OLEH**

**ERWANDI**

**NIM. 11870113767**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2022**



**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ERWANDI  
 NIM : 11870113767  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
 JUDUL : PENGARUH *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
 TANGGAL UJIAN : 13 JULI 2022

**DISETUJUI OLEH:**

**PEMBIMBING**

**QOMARIAH LAHAMID, SE, M.Si**  
 NIP. 19750704200710 2 001

**MENGETAHUI:**

**DEKAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**



**Dr. HJ. MAHYARNI, SE, MM**  
 NIP. 19700826 199903 2 001

**KETUA PRODI  
 S1 MANAJEMEN**

**ASTUTI MEFLINDA, SE, MM**  
 NIP. 19720513 200701 2 018

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



**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Erwandi  
 NIM : 11870113767  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
 Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation*, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir  
 Tanggal Ujian : 13 Juli 2022

**TIM PENGUJI**

Ketua  
 Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si

Sekretaris  
 Mashuri, MA

Anggota  
 Sahwitri Triandani, SE, M.Si

Anggota  
 Ulfiah Novita, SE, M.Si

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



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erwandi  
NIM : 11870113767  
Tempat/Tgl. Lahir : Tembilahan, 10 Juni 2001  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Prodi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation*, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi 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 Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi 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 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Erwandi

NIM. 11870113767

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Himpunan Mahasiswa 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.

## ABSTRAK

### **PENGARUH *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**ERWANDI**  
**NIM: 11870113767**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jl. SKB Kel, sungai beringin Kec, Tembilahan. Populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu sebanyak 49 orang pegawai, dengan teknik sampel jenuh/sensus maka seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara secara simultan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,793 menjelaskan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 79,3% sementara 20,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Human Relation*, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Kinerja

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



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin segala puji serta syukur kepada Allah SWT atas semua nikmat, rahmat dan hidayah yang terlimpahkan. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Human Relation*, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir“** Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Program studi Strata I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya, Bapak Ridwan dan Mama Nurleha yang selalu memberikan do'a, dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita. Tiada balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk bapak dan mama semoga selalu berada dalam lindungan Allah SWT.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Bapak Prof. Dr. H. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Serta para Staff TU yang telah membantu dan memberi kemudahan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dan para pegawai lainnya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

9. Keempat saudara saya Roni Irawan, Refan Syahidan, Alm. Muhammad Azi An'nafi dan Nur Arsyla Az'zahra yang selalu memberikan semangat setiap langkah dan segala dukungan dalam bentuk materi yang diberikan.

10. Sahabat saya Dinda Oktaviani dan Muhammad Arif yang telah banyak membantu saya, selalu memberikan motivasi, menasehati dan selalu mendengarkan keluh kesah saya.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada- Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna untuk kita semua.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekanbaru, Juni 2022  
Penulis,

**ERWANDI**  
**NIM. 11870113767**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Pengaruh Antar Variabel .....	32
2.3 Pandangan Islam .....	33
2.4 Penelitian Terdahulu .....	38
2.5 Kerangka Pemikiran .....	44
2.6 Hipotesis .....	45
2.7 Konsep Operasional Variabel .....	46
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian .....	48
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	48
3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	49
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	50
3.5 Analisis Data.....	52
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Organisasi .....	59
4.2 Dasar Hukum .....	59
4.3 Visi dan Misi.....	60
4.4. Struktur Organisasi .....	61
4.5. Tugas Pokok dan Fungsi.....	62



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**BAB V**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1	Karakteristik Responden.....	85
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia.....	85
5.1.2	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	86
5.1.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
5.1.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	88
5.2	Deskripsi Variabel .....	89
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel <i>Human Relation</i> .....	89
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi ..	90
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Iklim Organisasi .....	92
5.2.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja.....	94
5.3	Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	96
5.3.1	Uji Validitas .....	96
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	97
5.4	Uji Asumsi Klasik.....	98
5.4.1	Uji Normalitas .....	98
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	98
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	99
5.4.4	Uji Autokorelasi .....	100
5.5	Analisis Data Penelitian.....	101
5.5.1	Regresi Linier Berganda.....	101
5.5.2	Uji Secara Parsial (Uji T).....	103
5.5.3	Uji Secara Simultan (Uji F).....	104
5.5.4	Koefisien Determinasi.....	105
5.6	Pembahasan.....	106

**BAB VI**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1	Kesimpulan .....	109
6.2	Saran .....	110

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data ASN Dan Non ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2021 .....	2
Tabel 1.2	Data Target Capaian Dan Realisasi Perogram Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	38
Tabel 2.2	Definis Konsep Oprasional Variabel Penelitian .....	46
Tabel 5.1	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai <i>Human Relation</i> .....	89
Tabel 5.2	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organsiasi.....	90
Tabel 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Iklim Organisasi.....	92
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja .....	94
Tabel 5.5	Uji Validitas Angket .....	96
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas .....	97
Tabel 5.7	Uji Normalitas Data .....	98
Tabel 5.8	Uji Multikolinieritas .....	99
Tabel 5.9	Uji Heteroskedastisitas .....	100
Tabel 5.10	Uji Outokorelasi .....	101
Tabel 5.11	Analisis Regresi Berganda .....	102
Tabel 5.12	Uji Hipotesis Parsial.....	103
Tabel 5.13	Uji F Hitung .....	105
Tabel 5.14	Koefisien Determinasi.....	106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Ruangan Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran .....	45
Gambar 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden.....	85
Gambar 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	86
Gambar 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	87
Gambar 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	88

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Perkembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak suatu organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya yang berkualitas guna terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan, setiap pegawai harus dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir merupakan Dinas baru sesuai peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016, tentang pembentukan dan penyusunan perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 47 Tahun 2016 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, Untuk Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir terdiri dari:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1.1 Data ASN Dan Non ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2021**

No.	TINGKAT PENDIDIKAN	STATUS KEPEGAWAIAN		JENIS KELAMIN		JUMLAH
		ASN	NON ASN	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	STRATA II (S2)	7	-	6	1	7
2	STRATA I (S1)	11	18	19	8	27
3	DIPLOMA 3 (D3)	1	2	2	1	3
4	DIPLOMA 2 (D2)	1	-	-	1	1
5	SLTA	27	34	58	5	63
6	SLTP	1	3	4	-	4
7	SD	1	1	2	-	2
	<b>JUMLAH</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>91</b>	<b>16</b>	<b>107</b>

Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui jika Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir memiliki 49 orang pegawai ASN yang tentunya saling berhubungan dan berintraksi setiap hari untuk mewujudkan capaian program kerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Sehubung dengan didirikannya Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang pertama pada tahun 2017 maka dari itu dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi didalam melakukan penanganan kebakaran dan penanggulangan bencana.

Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dalam kurun waktu 4 Tahun terakhir sejak didirikan menunjukkan realisasi kinerja yang tidak stabil dan cenderung menurun dari target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

**Tabel 1.2 Data Target Capaian Dan Realisasi Perogram Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Program SKPD	2017		2018		2019		2020	
		Target (%)	Realisasi (%)						
1	Program pelayanan administrasi perkantoran	100	82,77	100	91,67	100	91,50	100	100
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100	94,93	100	91,75	100	99,94	100	100
3	Program peningkatan disiplin aparatur	100	100	100	99,21	100	99,14	100	78,29
4	Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	100	100	100	95,89	100	84,03	100	100
5	Program peningkatan kesiagaan dan pencegahan bahaya kebakaran	100	97,5	100	97,72	100	95,05	100	100
6	Program penanggulangan bahaya	100	93,36	100	70,49	100	97,75	100	74,88

*Sumber: Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi dari target capaian kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir sejak diawal didirikan tidak pernah stabil dan disalah satu program kerja bahkan selalu mengalami penurunan sehingga sebaiknya dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar tercapainya kinerja yang stabil.

Menurut Ginanjar (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan



motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, *human relation* dan faktor-faktor lainnya.

Negara-negara yang sudah maju sangat memperhatikan *human relation*, karena semakin dirasakan pentingnya dalam rangka memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia dalam manajemen. Didalam suatu perusahaan, atasan dan bawahan sangat penting untuk menjalin hubungan emosional yang dapat dilakukan dengan memperkuat kerja sama. Hal ini menjadi sangat penting karna mengingat melalui kerja sama dari pimpinan kepada karyawan diharapkan memperoleh pengetahuan, pengertian-pengertian dan kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan pencapaian program, serta mampu melaksanakannya, lebih jauh lagi dapat untuk menjaga konsistensi pelaksanaan dan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Namun kerja sama yang terjadi antar pimpinan maupun antar pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir seringkali berjalan tidak sesuai dengan yang diharapkan sebagaimana seharusnya kerjasama antar pimpinan maupun antar pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu dan kelompok mengenai pentingnya peran kerjasama dalam meningkatkan kinerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2019) *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Wibowo (2010) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

Kegiatan sehari-hari seseorang pegawai tidak akan pernah terlepas dengan bersosialisasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitupun karakter tiap individu dalam pembentukannya tidak terlepas dengan lingkungan yang ia jalani sehari-hari. Untuk dapat mencapai kepribadian tersebut ada satu hal yang sangat berpengaruh untuk menentukan sikap dan perilaku sebagai pegangan dalam bertindak adalah norma. Norma yang dimaksud ialah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang yang bekerja akan merasa nyaman pada perusahaan apabila dalam pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

**Gambar 1.1: Ruang Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

2. Dilarang 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.

Berdasarkan hasil observasi yang telah saya lakukan permasalahan budaya organisasi di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dimana sistem absensi yang diterapkan belum menggunakan sistem *finger print* sehingga hal ini menyebabkan rentan terhadap terjadinya pelanggaran budaya organisasi dalam bekerja seperti pegawai pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan semestinya, dan pegawai tidak berada di dalam ruangan kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir saat jam kerja sedang berlangsung. Jika hal ini tidak segera ditindak lanjuti maka hal tersebut akan menjadi budaya yang buruk di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir dan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin, dkk (2017) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Taguri dan Litwin dalam Soetopo (2010) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Perusahaan yang memiliki nilai komunikasi yang baik, menganut keterbukaan serta keputusan terdesentralisasi dan pemimpinnya dapat dijadikan panutan, hal ini akan memberikan iklim yang sehat terhadap perusahaan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga terjadilah peningkatan kinerja.

Setiap organisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik akan dijadikan modal awal suatu

organisasi untuk dapat mempengaruhi kerja pegawai, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi sikap dan perilaku anggota organisasi mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun secara kelompok yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer dalam (Iren Silviani, 2020: 208) Salah satu indikator iklim organisasi adalah penghargaan. Untuk menciptakan iklim organisasi yang baik bagi pegawai adalah dengan memberikan penghargaan atas capaian kinerja pegawai. Namun yang terjadi di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir kurang adanya apresiasi terhadap capaian kinerja pegawai. Seperti, tinggi atau rendahnya capaian kinerja pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir tidak memperoleh penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap capaian kinerja pegawai sehingga hal ini menciptakan iklim organisasi yang tidak memacu semangat para pegawai untuk berlomba meningkatkan kinerja setiap tahunnya. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lalu Rosi Randi Eka Putra, dkk (2021) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Bertolak dari fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

**“PENGARUH *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**

**1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Apakah *Human relation*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah *Human relation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Untuk mengetahui apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Untuk mengetahui apakah *Human relation*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis  
Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya masalah *Human relation*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi

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. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk mengetahui arti pentingnya *Human relation*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

### 1.5 Sistematika Penulisan

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

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

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

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

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

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

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

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

**BAB VI : PENUTUP**

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Tajutju Yuniarsih & Suwanto (2013 :1) Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

##### 2). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ami Widyastuti., dkk (2016 :4) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan organisasional. Ditunjukkan untuk mendapat pengendali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
2. Tujuan Fungsional. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkatan kebutuhan organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Tujuan sosial. Ditunjukkan untuk setiap Etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan kebutuhan dan tantangan tantangan masyarakat melalui tindakan Meminimasi organisasi dalam menggunakan sumber daya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan hambatan.
4. Tujuan personal. Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu wall terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan atau dipensiunkan. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan ganisasi.

### 3). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu dalam (Emi Widyastuti., dkk, 2016:7) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah: perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dari suatu organisasi di masa mendatang.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk Pengorganisasian semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, pembangunan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam Bagan organisasi. Pengorganisasian menggambarkan hubungan antar tugas tugas antar pegawai dan antar faktor faktor fisik.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dengan baik, mau bekerjasama, pimpinan menugaskan bawahan agar semua tugasnya dikerjakan dengan baik. Pengarahan ini disebut juga dengan pemberian motivasi atau pembelian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan ke Mawan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan mentaati peraturan peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapat kan karyawan sesuai dengan kebutuhan 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.

#### 6. Pengembangan

Dalam konteks SDM, pengembangan oleh dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menjelaskan tentang *Developmental Practice* Dan membutuhkan kalau Berasi dengan program program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### 7. Kompensasi

Fungsi ini dapat di definisikan sebagai usaha untuk memberi balas jasa bagi karyawan yang telah menyumbangkan waktu dan tenaganya bagi tercapainya tujuan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Fungsi ini relatif cukup sulit dan seringkali merupakan tantangan yang menimbulkan prestasi bagi manajer yaitu masalah integrasi, hal ini berkaitan dengan usaha untuk menghasilkan situasi di mana terjadi penyesuaian atau pencocokkan antara kepentingan yang bersifat individu, organisasi maupun masyarakat

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap karyawan agar tetap loyal dan bekerja food waktu untuk men menunjang tercapainya tujuan 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.

## 10. Pemberhentian

Jika pada awalnya organisasi menarik pegawai bekerja dan masyarakat pada suatu saat tertentu organisasi yang akan mengembalikan pegawai tersebut ke masyarakat, untuk kepentingan ini perlu di atur bagaimana sebaiknya suatu proses pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh organisasi. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan organisasi perusahaan. Dengan pemberhentian berarti berakhirnya keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan.

### a. Kinerja

#### 1). Pengertian Kinerja

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

#### 2). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam (Suparno Eko Widodo, 2015:133) Kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, Etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

teknologi) Dan hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, dan keamanan kerja)

3. Supra sarana, yaitu hal hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan berhubungan industrial manajemen.

### 3). Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016: 86) Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Karena ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

## 3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di definisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting bagi kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakne dan berharga.

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

sukses. Alat atau sarana merupakan faktor Penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

#### 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari standar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

#### 6. Motif

Motif merupakan alasan atau Pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor Tidak percaya terhadap kualitas atau keputusan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

### c. *Human Relation*

#### 1). *Pengertian Human Relation*

Menurut Rosyad dalam (Daeng Sani Ferdiansyah.,dkk, 2021:8) human relation merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar.

#### 2). *Fungsi Dan Tujuan Human Relation*

Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2019:8) Manusia tidak pernah hidup sendiri. Sejak dilahirkan manusia akan tergantung dengan orang lain. Ada tiga faktor yang mendasari interaksi manusia dalam kehidupannya dengan manusia lain, yaitu imitasi, sugesti dan simpati.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Imitasi adalah tanggapan yang dipelajari, hasil interaksi, dan pengaruh lingkungan, bukan bawaan sejak lahir. Imitasi tidak selalu positif, dan banyak yang negatif.

### 2. Sugesti

Sugesti mengoper tingkah laku atau adat kebiasaan dari orang lain tapi tanpa suatu pertimbangan. Sugesti memegang peranan penting dalam hidup berkelompok dalam suatu organisasi.

### 3. Simpati

Faktor simpati sangat memegang peranan penting dalam suatu interaksi. Simpati adalah perasaan tertangkapnya seseorang oleh orang lain. Simpati dapat timbul secara tiba tiba atau lambat. Simpati timbul tidak atas dasar logika, melainkan berdasarkan penilaian perasaan.

### 3). Indikator *Human Relation*

Menurut Sa'diyah El Adawiyah (2019:8) *Human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

#### 1. Kebutuhan Untuk Kerjasama

Kebutuhan di sini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2. Kesiapan Mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatnya kinerja

## 3. Pengendalian Emosional

Pengendalian emosional adalah di mana seseorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaan sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

## 4. Latar Belakang Budaya

Latar belakang budaya adalah di mana di dalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan Maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain lainnya. Sehingga suasana bekerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

## 4). Prinsip *Human Relation*

Perinsip *Human Relation* menurut Siagian (2014:132) adalah sebagai berikut:

### 1. Suasana kerja yang menyenangkan

Yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perilaku yang adil.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Yaitu hubungan formalitas dan Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.

#### 3. Penempatan tenaga kerja yang tepat

Yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan Kecakapan mereka.

Sedangkan prinsip-prinsip *human relation* menurut Abdurahman dalam Siagian (2014: 135) adalah:

##### 1. Pentingnya individu (*importance of the individual*)

Adanya kesadaran antar individu bahwa sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda satu sama lain, sehingga harus adanya penyesuaian kerja dan waktu agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

##### 2. Saling menerima (*mutual acceptance*)

Adanya komunikasi Timbal balik dan sikap yang saling menghormati dengan kelebihan dan kekurangan antar individu yang ada di dalam organisasi.

##### 3. Kepentingan bersama (*common interest*)

Sadar akan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dalam setiap kegiatan dan dalam pembuatan keputusan maupun peraturan yang dilakukan di dalam organisasi, sumber daya manusia juga dapat memberikan masukan dan kritik.

#### 5. Identitas lokal (*indentify local*)

Adanya wewenang yang diberikan oleh pimpinan maupun manajer yang ada di dalam organisasi kepada sumber daya manusia untuk dapat membangun kemampuan dan pengetahuannya.

#### 6. Kepentingan setempat (*local decision*)

Adanya keinginan dari setiap individu yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat keputusan dan pengembangan.

#### 7. Standar moral yang tinggi

Ketetapan akan moral yang harus dimiliki sumberdaya manusia yang ada di dalam organisasi harus saling menghormati dan saling menjunjung tinggi sesama anggota organisasi agar dapat terwujud kinerja karyawan yang efektif dan efisien

### d. Budaya Organisasi

#### 1). Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Irham Fahmi (2013 :47) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja apa karyawan dan manajer perusahaan.

## 2). Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schien dalam (Emron Edison., dkk, 2018: 119) membagi budaya dalam tiga tingkatan yaitu:

### 1. Artefak

Adalah hal hal yang mencakup semua fenomena yang bisa dilihat, didengar, dan dirasakan ketika Anda menemukan kelompok baru dengan budaya asing. Artefak meliputi produk yang dilihat, kreasi artistik, Gaya, sebagaimana tercantum dalam pikiran, tata krama, Dan menampilkan emosional, mitos dan citra tentang organisasi, daftar yang dipuji Kasikan, serta ritual dan perayaan yang dapat diamati.

Contoh artefak yang bisa dilihat adalah logo atau dari pakaian kerja. Beberapa organisasi menetapkan pakaian kerja dengan tema dan motif tertentu tiada lain untuk menunjukkan simbol tentang keberadaan organisasi mereka. Sedangkan contoh artefak Yang bisa dirasakan, misalnya, minuman dan masakan. Orang akan mengenal ciri, rasa dan aroma olahan dari produk, restoran atau bahkan dari daerah atau negara tertentu.

### 2. Keyakinan dan nilai nilai yang dianut.

Jika manager nya kini kelompok untuk bertindak atas keyakinannya, solusi bekerja, dan kelompok ini memiliki persepsi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Yang sama tentang keberhasilan tersebut, nilai yang dirasakan adalah promosi yang bagus serta bertahap menjadi berubah: pertama, akan menjadi nilai atau keyakinan bersama dan akhirnya menjadi asumsi bersama (jika tindakan tersebut terus menerus menjadi berhasil). Jika proses Transformasi ini terjadi, anggota kelompok akan cenderung lupa bahwa awalnya mereka tidak yakin dan usul wacana ini pada awalnya hanya Poposan diperdebatkan dan dihadapi.

### 3. Asumsi dasar

Adalah keyakinan anggotanya yang cenderung tidak di konfrontasi Dan jika diperdebatkan sehingga sangat sulit untuk berubah. Jika ada via Kinan dan Pemahaman tertentu itu sangat sulit untuk diubah, pendekatan apapun yang dilakukan cenderung dapat diartikan lain atau menimbulkan persepsi negatif bagi yang menerimanya.

### 3). Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulakaso (2019: 7) Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi.

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Perhatian pada hal hal rinci. Se jauh mana karyawan diharapkan menjalankan Presisi, analisis, dan perhatian pada hal hal detail.
3. Orientasi hasil. Se jauh mana manajemen yang berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Se jauh mana tuh putusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi Tim. Se jauh mana kegiatan kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu individu.
6. Kearesifan. Se jauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Se jauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### 4). Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari Sulaksono (2019: 14) Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh Tim kerja (*Team Work*) dimana kerjasama Tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila kurma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Bopoma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Abiliti and Skill*) Yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempermudahkan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## e. Iklim Organisasi

### 1). Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Kiki Cahaya Setiawan (2015), iklim organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.

### 2). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins dalam (Iren Silviani, 2020: 211) ada empat prinsip faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

#### 1. Manajer / pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan aturan, kebijakan kebijakan, dan voice hidup organisasi terutama masalah masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan keputusan dan kesejahteraan karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

#### 2. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut, komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

#### 3. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali Dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja, dan Informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

#### 4. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah Faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Kadone ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menurut Litwin dan Stringer dalam (Iren Silviani, 2020: 208)

Menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu :

1. Struktur. Karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.
2. Tanggung jawab. Karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.
3. Penghargaan. Karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
4. Kehangatan. Karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi
5. Dukungan. Karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
6. Standar. Karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.
7. Konflik. Karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

8. Risiko. Karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.
9. Identitas. Karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

## 2.2 Pengaruh Antar Variabel

### a. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja

Menurut Ginanjar (2013), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, *human relation* dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor *human relation* dan lingkungan kerja. Dengan adanya *human relation* yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Sebaliknya kurang atau bahkan tidak adanya *human relation* yang baik akan menghambat kinerja karyawan.

### b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Wibowo (2010) suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi.

### c. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Taguiri dan Litwin dalam Soetopo (2010) iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami anggotanya, mempengaruhi perilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasinya. Perusahaan yang memiliki nilai komunikasi yang baik, menganut keterbukaan serta keputusan terdesentralisasi dan pemimpinnya dapat dijadikan panutan, hal ini akan memberikan iklim yang sehat terhadap perusahaan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga terjadilah peningkatan kinerja.

## 2.3 Pandangan Islam

### a. Pandangan Islam Tentang Kinerja

Konsep kinerja dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ( ١٩ )

Artinya: “Dan masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedangkan mereka tiada merugi ”. (Q.S. Al-Ahqaaf : 19).

فَإِذَا فَرَغْتَ إِلَىٰ رَبِّكَ فَارْجِعْ ( ٨ ) □  
فَأَنْصَبْ (٧)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: *“Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.”* (Q.S. Al Insyirah : 7-8)

Dari ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. bekerja tidak hanya sebagai suatu beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah. Dalam bekerja, seorang Muslim harus mengharapkan pengakuan dari Allah bukan pengakuan dari sesama manusia. Bekerja karena Allah dapat melahirkan kepuasan jiwa. Seseorang dapat menikmati pekerjaanya serta melakukan pekerjaan dengan kesungguhan hati. Selain itu, seseorang dapat terhindar dari dampak negative apabila bekerja hanya mengejar materi saja atau duniawi saja. Bekerja karena Allah dapat menunjukkan adanya kinerja secara spiritual. Dalam ayat-ayat tersebut Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi tempat dia bekerja maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi instansi.

#### b. Pandangan Islam Tentang *Human Relation*

*Human relation* dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الدَّلَّةُ اَيَّنَ مَا تُقِفُوا اِلَّا بِحَبْلِ مِّنَ اللّٰهِ وَحَبْلِ مِّنَ النَّاسِ وَبَاۗءُو۟  
 بِغَضَبٍ مِّنَ اللّٰهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۗ ذٰلِكَ بِاَنَّهُمْ كَانُو۟ا يَكْفُرُو۟نَ بِآيٰتِ اللّٰهِ  
 وَيَقْتُلُو۟نَ الْاَنْبِيَاۗءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ۗ ذٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَّكَانُو۟ا يَعْتَدُو۟نَ

Artinya: Mereka diliputi suatu kehinaan dimana saja berada, kecuali bagi mereka yang berpegang (berpedoman) pada agama Allah dan tali perjanjian (hubungan) dengan sesama manusia (Q.S. Ali'imran: 112)

Ayat tersebut mengandung makna yang sangat dalam, yaitu manusia dalam situasi apapun dan dimanapun berbeda selalu diliputi kehinaan, kecuali yang selalu memperbaiki hubungannya dengan Allah Dan selalu memperbaiki hubungannya dengan sesama manusia. Secara kontekstual, ayat tersebut dapat dipahami bahwa meskipun manusia senantiasa beribadah kepada Allah, tetapi jika hubungannya dengan sesamanya tidak baik, mereka termasuk orang Cina. Ini berarti bahwa hubungan yang Harmonis dengan sesama manusia merupakan persyaratan dalam kehidupan mereka, dan bahkan merupakan bagian dari ibadah kepada Allah SWT.

### c. Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

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

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

#### d. Pandangan islam tentang iklim organisasi

Iklim organisasi dalam pandangan Islam sudah dijelaskan dalam Al-Qura'an antara lain sebagai berikut :

وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ آمَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ  
وَلَكِنَّ كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ



Artinya: *Dan sekiranya penduduk negeri beriman dan bertakwa, pasti Kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi ternyata mereka mendustakan (ayat-ayat Kami), maka Kami siksa mereka sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.* (Q.S Al-A'raf: 96)

Ayat diatas menjelaskan bahwa suatu penduduk atau kelompok dalam sebuah negara akan mendapatkan pahala yang berlimpah apabila mereka bertakwa kepada Allah SWT Apabila mereka berdusta maka Allah SWT Akan menyiksa karena perbuatannya, hal ini berkaitan dengan iklim organisasi dalam sebuah perusahaan yang mana didalamnya untuk menjalani hidup berkelompok itulah manusia berorganisasi, kemudian dalam menjalani kehidupan bersama inilah manusia menentukan permasalahan permasalahan, kepentingan kepentingan yang seluruhnya membutuhkan penyelesaian. Terciptanya iklim organisasi tidak terlepas dari peran masing masing individu dalam organisasi tersebut, kebutuhan untuk saling percaya dan saling mendukung akan timbul untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.4 Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Asrifah (2019)	Pengaruh <i>human relations</i> terhadap kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh <i>human Relations</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu <i>human relations</i> sedangkan penulis <i>human relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
2	Chintya Ones Charli (2020)	Pengaruh <i>human relation</i> , lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh <i>human relation</i> , lingkungan kerja, budaya organisasi	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		Barat	secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	penelitian terdahulu <i>human relation</i> , lingkungan kerja, budaya organisasi sedangkan penulis <i>human relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
3	Jamaluddin, dkk (2017)	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu budaya Organisasi sedangkan penulis <i>human relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	Gede Sudha Cahyana & Ketut Jati (2017)	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar	Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
4	Gede Sudha Cahyana & Ketut Jati (2017)	Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu budaya organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
5	Lalu Rosi Randi Eka Putra, dkk (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kabupaten Lombok	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu kepemimpinan dan iklim organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			Pelayanan Pajak Pratama Di Denpasar	sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai pemerintah Desa di Kabupaten Lombok Barat sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
6	Kukuh Bianto Sudibyو (2020)	Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kotawaringin Timur	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kotawaringin Timur	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu iklim organisasi dan budaya organisasi sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai kantor satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kotawaringin Timur sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

7	Irwan Zalukhu (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja Pegawai Di Kantor Pusat Badan Sar Nasional Jakarta	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh stress kerja secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Pusat Badan Sar Nasional Jakarta dan terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan iklim organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Di Kantor Pusat Badan Sar Nasional Jakarta	Indragiri Hilir. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu kecerdasan emosional, iklim organisasi dan stres kerja sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai Di Kantor Pusat Badan Sar Nasional Jakarta sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
8.	Andi Amirul Mukminin, dkk (2020)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Di	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi sedangkan penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau			Denpasar Timur	<i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai Pekerjaan Umum Kabupaten Maros sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
9	Evan Karno Pasaribu & Ayu Desi Indrawati (2016)	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa tidak terdapat pengaruh iklim organisasi secara simultan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Bali dan terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahulu iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
10	Kuswandi, dkk (2015)	Pengaruh <i>human relation</i> , iklim	Dari hasil penelitian yang	Perbedaan penelitian

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

		organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru	telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat pengaruh <i>human relation</i> , iklim organisasi dan etos kerja secara simultan dan positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru	terdahulu dengan penulis lakukan dapat dilihat dari variable X dan objeknya, yang mana variable X penelitian terdahul <i>human relation</i> , iklim organisasi dan etos kerja sedangkan penulis <i>human Relations</i> , budaya organisasi dan iklim organisasi dan objek penelitian terdahulu pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru sedangkan penulis pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.
--	--	---	---	---

## 2.5 Kerangka Pemikiran

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

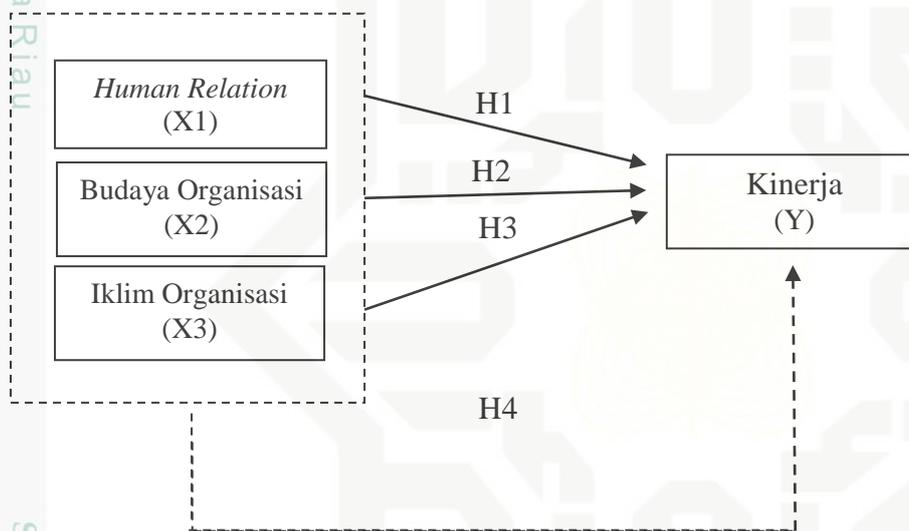
1. Variabel Bebas (Independen)
  - Human Relation (X1)
  - Budaya Organisasi (X2)
  - Iklim Organisasi (X3)
2. Variabel Terikat (Dependen)
  - Kinerja (Y)

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

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**

“Pengaruh *Human Relation*, Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi

Terhadap Kinerja Pegawai“



Sumber : Ginanjar 2013

Keterangan:

- - - - -> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

## 2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis 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.

**H-1** : Diduga *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

**H-2** : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

**H-3** : Diduga iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

**H-4** : Diduga *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2.7 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented dan non profit oriented</i> Yang dihasilkan selama satu periode waktu. Irham Fahmi (2013 :2)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo (2016:86)	Likert
<i>Human Relation</i> (X1)	human relation merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar	1. Kebutuhan untuk kerjasama 2. Kesiapan metal 3. Pengendalian ekonomi 4. Latar belakang budaya Sa'diyah El Adawiyah	Likert

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	bekerja dengan baik dan benar. Rosyad dalam (Daeng Sani Ferdiansyah.,dkk, 2021:8)	(2019:8)	
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu Pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja apa karyawan dan manajer perusahaan. Irham Fahmi (2013 :47)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovatif memperhitungkan resiko</li> <li>2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan</li> <li>3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai</li> <li>4. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan</li> <li>5. Agresif dalam bekerja</li> <li>6. Mempermudahkan dan menjaga stabilitas kerja</li> </ol> Hari Sulakaso (2019: 14)	Likert
Iklim Organisasi (X3)	Iklim Organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari lingkungan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kiki Cahaya Setiawan (2015),	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur</li> <li>2. Tanggung jawab</li> <li>3. Penghargaan</li> <li>4. Kehangatan</li> <li>5. Dukungan</li> <li>6. Standar</li> <li>7. Konflik</li> <li>8. Risiko</li> <li>9. Identitas</li> </ol> Litwin dan Stringer dalam (Iren Silviani, 2020: 208)	Likert

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat di Jl. SKB Kel, sungai beringin Kec, tembilahan dan yang menjadi objek penelitian yaitu Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2021 sampai selesainya penelitian dilakukan.

#### 3.2 Jenis Dan Sumber Data

##### 1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2013 :193) mendefenisikan data primer sebagai data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi yang didapat langsung dari responden.

##### 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2013 :193) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, 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.

### 3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1) Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah Pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu sebanyak 49 orang pegawai

#### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability* sampling dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut Sugiyono (2013: 120) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan

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.

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

yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 49 pegawai ASN di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

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

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan:

#### 1) Observasi

Menurut Sugiyono (2013: 203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga banyak obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pemadam Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2) Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013: 199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi berangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab nya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, Dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

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

## 3) Wawancara

Menurut Achmad Sani Supriyanto & Masyhuri Machfudz (2010: 199) Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau penjawab dengan menggunakan alat yang dinamakan interview guide (pemandu wawancara). Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Pemadam Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.5 Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis merujuk kepada buku karangan Imam Ghazali yang berjudul SPSS 20.0. yaitu sebagai berikut :

#### 1) Uji Kualitas Data

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

##### a. Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2018 :51) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuesioner dikatakan Palit jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. uji validasi dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel untuk *degree of freedom* (df)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung < r tabel artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapat kan data tidak valid

##### b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018 :45) Adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$ .

## 2). Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2018 :161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

### b. Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018 :107) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi 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.

- a) Nilai  $R^2$  Yang dihasilkan oleh suatu Estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individu wall variabel variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel variabel independen. Jika antar variabel independen dan korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan identifikasi adanya multikolonieritas
- c) multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff Yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance  $<0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $>10$ .

#### c. Uji heterokedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch dalam (Achmad Sani Supriyanto & Masyhuri Machfudz, 2010: 255) heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas Yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Heterokedastisitas Diuji dengan menggunakan model gletjer yaitu menganalisis antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan si hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas Dan sebaliknya berarti non heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018 :111) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adapter problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual Tidak bebas dari observasi ke observasi lainnya.

### 3). Analisis Linier Regresi Berganda

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

Formula untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :	Y	= Kinerja
	a	= Konstanta
	b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
	X <sub>1</sub>	= <i>Human Relation</i>
	X <sub>2</sub>	= Budaya Organisasi
	X <sub>3</sub>	= Iklim Organisasi
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 20.0. Karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan pada skala likert, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti ini.

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

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

#### 4). Uji Hipotesis

##### a. Uji simultan ( Uji F)

Menurut Kuncoro (2013:245) Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F adalah dengan cara sebagai berikut:

Bila nilai  $f$  lebih besar daripada empat maka  $H_0$  Yang menyatakan  $b_1=b_2=\dots b_k=0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Bila nilai  $F$  hasil perhitungan lebih besar daripada nilai  $F$  menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen

#### b. Uji t ( parsial )

Menurut Kuncoro (2013:244) Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Cara melakukan uji t dengan cara sebagai berikut:

Bila jumlah degree of freedom adalah 20 atau lebih, dapat derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  Yang menyatakan  $b_1=0$  dapat ditolak bila  $t$  lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen



Apabila nilai statistik  $t$  hasil perhitungan lebih tinggi  $t$  tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual Mempengaruhi variabel dependen.

### c. Uji Koefisien Determinan $R^2$

Menurut Ghazali (2012 :95) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nilai nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data Silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing masing pengamatan, sedangkan untuk untung waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir merupakan Dinas baru sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Nomor 13 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 4.2 Dasar Hukum

1. UUD RI 1945 ALINIA IV :  
Mengemantatkan Tujuan Negara Didirikan Untuk Melindungi Segenap Bangsa Indonesia Dan Seluruh Tumpah Darah Indonesia.
2. UU NO 23 TAHUN 2014 :  
Tentang Pemerintahan Daerah Menempatkan Kebakaran Merupakan Salah Satu Urusan Wajib Yang Berkaitan Pelayanan Dibidang Ketentraman, Ketertiban Umum Dan Perlindungan Masyarakat.
3. UU NO 2 TAHUN 2017 : Penanggulanagan Bencana
4. UU NO 5 TAHUN 2009 : Tentang Pelayanan Publik
5. Peraturan Mendagri No. 84 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Masyarakat
6. Permendagri No 114 Tahun 2014 : Tentang Stndarisasi Teknis Pelayanan Minimal ( Spm ) Sub Urusan Kebakaran Daerah Kab/ Kota.
7. Perda No 47 Tahun 2016 :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Tentang Kedudukan : Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hilir
  - Dibentuk Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir Dengan Tipe C.
8. Surat Bupati Indragiri Hilir No: 515.35/Dpkp-V/2020, Mei 2020 : Tentang Pembentukan Satuan Relawan Kebakaran Kecamatan
  9. Rispk ( Recana Induk Sistem Pencegahan Kebakaran ) Di Tembilahan

#### 4.3 Visi dan Misi

- Visi

Terselenggaranya perlindungan kepada masyarakat dari ancaman bahaya kebakaran melalui terciptanya sistem pencegahan dan penanggulangan kebakaran yang handal serta penyelamatan masyarakat akan terjadinya bahaya

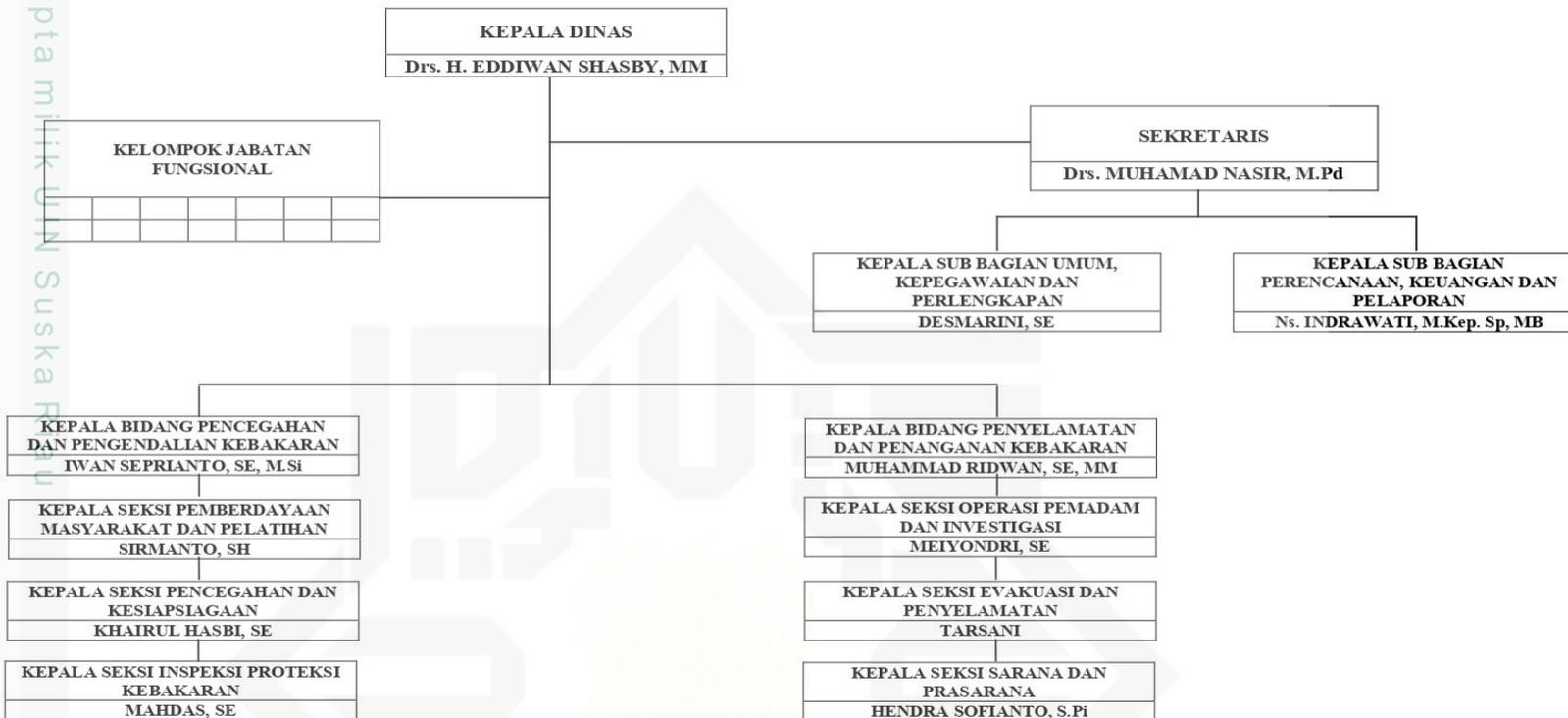
- Misi

Terselenggaranya pelayanan prima terselenggaranya penanggulangan kebakaran di kabupaten melaksanakan upaya penyelamatan korban secara cepat, tepat dan efisien

## 4.4. Struktur Organisasi

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI  
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
TIPE C

Lampiran VI : Peraturan Bupati Indragiri Hilir  
Nomor : 47 Tahun 2016  
Tanggal : 21 Desember 2016



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### 4.5. Tugas Pokok dan Fungsi

##### 1. Kepala Dinas

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan dipimpin oleh Kepala Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan Penyusunan dan Pelaksanaan kebijakan daerah terhadap Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

Untuk melaksanakan tugas pokok Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan mempunyai fungsi :

- a. Pengkoordinasian dan perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan lingkup bidang Kesekretariatan, Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, serta Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran;
- b. Pemberian dukungan atas pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan lingkup bidang Kesekretariatan, Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, serta Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran;
- c. Penyelenggaraan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan lingkup bidang Kesekretariatan, Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, serta Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran;
- d. Pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan bidang Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan lingkup bidang Kesekretariatan,

© 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.

- Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, serta menyelamatkan dan penanganan Kebakaran; dan
- e. Penyelenggaraan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan Bidang tugas dan Fungsinya;

#### 2. Sekretariat Dinas

Sekretariat Dinas dipimpin oleh Sekretaris Dinas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang Kesekretariatan lingkup penyelenggaraan urusan umum, Kepegawaian dan Perlengkapan, serta perencanaan, keuangan dan pelaporan.

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut Sekretariat Dinas mempunyai fungsi:

- a. Koordinasi penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran penyelenggaraan pemerintahan dibidang Sekretariat Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan;
- b. Pemberian dukungan, pengelolaan dan penyelenggaraan pelayanan administrasi, koordinasi, pembinaan, pengendalian, monitoring dan evaluasi, serta pelaporan penyelenggaraan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, keperotokolan, perlengkapan, kearsipan, dokumentasi, kerja sama, dan kehumasan;
- c. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana;
- d. Penyusunan kebijakan teknis, program, kegiatan dan anggaran kesekretariatan;
- e. Koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang;



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Koordinasi dan penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian aparatur;
- g. Koordinasi penyelenggaraan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pelaksanaan program dan kegiatan dinas;
- h. Penyelenggaraan pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan;
- i. Koordinasi penyusunan pelaporan kinerja Badan yang meliputi Laporan Kinerja Dinas, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), LKPI, LPPD, Laporan Pelaksanaan Program dan Kegiatan Dinas;
- j. Mengevaluasi tindak lanjut rapat-rapat intern;
- k. Koordinasi penyusunan tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP); dan
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat terdiri dari:

- a. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan  
 Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Perlengkapan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan yang mempunyai tugas:
  - 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Perlengkapan sesuai Renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Perlengkapan;
- 4) Mengkonsep naskah dinas lingkup bidang tugas Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Perlengkapan;
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 8) Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 9) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 10) Pelaksanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan atas penyelenggaraan urusan bidang umum, kepegawain, dan perlengkapan;

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 11) Pelaksanaan ketatalaksanaan, keprotokolan, kehumasan, pengelolaan surat menyurat, penataan kearsipan, penyelenggaraan rumah tangga, dan administrasi keuangan dan perjalanan diinas.
- 12) Pelayanan dan pengelolaan administrasi kenaikan pangkat, KGB, LP2P, cuti, sasaran kerja pegawai, penilaian prestasi kerja ASN, daftar urusan kepangkatan, model C, karis/karsu, usulan pensiun, usulan kebutuhan ASN, usulan CPNS ke PNS, pemindahan, pemberhentian, mutasi, formasi pegawai, pendidikan dan latihan, ujian dinas, pembinaan karir ASN, dan surat-surat umum dan kepegawaian lainnya.
- 13) Pelaksanaan absensi dan pelaporan kehadiran pegawai.
- 14) Analisa kebutuhan, perekaman dan validasi data kepegawaian;
- 15) Pembinaan, monitoring dan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan urusan bidang umum, kepegawaian, dan perlengkapan;
- 16) Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan sub Bagian Umum, Kepegawain, dan Perlengkapan; dan
- 17) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Sekretaris sesuai bidang tugas dan fungsinya.

b. Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan

Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan yang mempunyai 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.

- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisai permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas Sub Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
- 4) Melaksanakan penyusunan laporan tri wulan, laporan bulanan, laporan pertanggungjawaban dan laporan kinerja;
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan bidang Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan;
- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 8) Mengkoordinasikan pelaksanaan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 9) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 10) Pelaksanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan atas penyelenggaraan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 11) Pengumpulan dan pengelolaan data dan informasi berkaitan dengan penyusunan rencana program kerja, kegiatan dan anggaran SKPD;
- 12) Melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan dan pembahasann Rencana Strategis (RENSTRA) SKPD;
- 13) Melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan dan pembahasan rencana program kerja, kegiatan dan anggaran (RKA/RKA KL), penyusunan dan pembahasan revisi DPA/DIPA SKPD;
- 14) Melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPJ), laporan Fisik dan Keuangan SKPD;
- 15) Mempersiapkan bahan-bahan dan mengikuti musrenbag RKPD Kecamatan;
- 16) Pembuatan administrasi SPJ, SPP-LS, SPP-UP, SPP-GU, SPP-TU serta menyiapkan SPM;
- 17) Pembuatan usulan dan pengelolaan gaji dan tunjangan PNS;
- 18) Pengelolaan, pengamanan dan pengendalian keuangan;
- 19) Penerapan sistem informasi data keuangan, barang dan aset;
- 20) Pemeriksaan dan pembuatan berita acara pemerisaan kas keuangan;

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 21) Penyusunan rencana kebutuhan dan pelaksanaan pengadaan serta pendistribusian ATK, peralatan kantor, jasa, barang cetakan dll untuk kebutuhan;
- 22) Pengadministrasian penerimaan, penyimpanan, pengamanan
- 23) Memeriksa, menganalisa dan memverifikasi seluruh dokumen perencanaan anggaran, pengeluaran anggaran maupun revisi anggaran termasuk dana luncuran yang dikelola;
- 24) Melaksanakan dan mengkoordinasikan sekaligus menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan (LHP) dari aparat pengawas fungsional
- 25) Menindak lanjuti surat-surat berkaitan dengan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 26) Pembinaan, monitoring dan evaluasi pelaporan penyelenggaraan urusan bidang perencanaan, keuangan dan pelaporan;
- 27) Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan kegiatan sub bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan; dan
- 28) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris sesuai bidang tugas dan fungsinya.

### 3. Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran dipimpin oleh Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran mempunyai tugas :

- 1) Penyusunan bahan perumusan kebijakan pemerintahan daerah di



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 2) Penyusunan program, kegiatan dan anggaran pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 3) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 4) Penyelenggaraan kebijakan pemerintah daerah di bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 5) Pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan urusan bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 6) Koordinasi penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 7) Fasilitasi pelaksanaan urusan bidang pencegahan dan pengendalian kebakaran lingkup pemberdayaan masarakat dan pelatihan, pencegahan dan kesiapsiagaan, serta inspeksi proteksi kebakaran;
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Pencegahan dan Pengendalian terdiri dari:

#### a. Seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan

Seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan, yang mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan sesuai Renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas seksi pemberdayaan masarakat dan pelatihan;
- 4) Mengonsep naskah dinas bidang tugas-tugas Seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan;
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan seksi Pemberdayaan Masarakat dan Pelatihan;

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan ;
- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan;
- 8) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi, dan sinkronisasi pelaksanaan urusan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan;
- 9) Melaksanakan Pengelolaan Administrasi kegiatan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan;
- 10) Menyusun pedoman peningkatan sumber daya masyarakat dan dunia usaha dalam pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
- 11) Menyusun SOP peningkatan kapasitas sumber daya masyarakat dan dunia usaha;
- 12) Menyediakan pelatihan pemadam kebakaran kepada masyarakat dan dunia usaha;
- 13) Menyusun pedoman pelatihan pemadam kebakaran kepada masyarakat dan dunia usaha;
- 14) Menyediakan sarana dan prasarana diklat damkar kepada masyarakat;
- 15) Menyediakan petugas pemadam kebakaran untuk melakukan pelatihan dan/ atau bimbingan teknis kepada masyarakat;
- 16) Menyediakan penyuluhan pencegahan dan pengendalian kebakaran kepada masyarakat;
- 17) Menindak lanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas Seksi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan;

18) Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Pelatihan; dan

19) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.

#### b. Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan

Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan dipimpin oleh Kepala Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan, yang mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi pencegahan dan kesiapsiagaan sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 4) Mengonsep naskah dinas bidang tugas-tugas Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan.
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 8) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 9) Melaksanakan pengelolaan administrasi kegiatan seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 10) Menyusun pedoman pencegahan dan pengendalian kebakarann;
- 11) Menyusun SOP Pencegahan kebakaran;
- 12) Menyusun SOP Pengendalian kebakaran;
- 13) Menyusun SOP kesiap siagaan kebakaran;
- 14) Menyusun SOP penyuluhan pencegahan kebakaran;
- 15) Membentuk tim pencegahan dan pengendalian kebakaran;
- 16) Membentuk sukarelawan pemadam kebakaran dalam pencegahan dan pengendalian kebakaran ;
- 17) Menyediakan petugas pemadam kebakaran untuk melakukan bimbingan dan penyuluhan lingkup pemadam kebakaran dan penyelamatan;
- 18) Menindak lanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas seksi pencegahan dan kesiapsiagaan;
- 19) Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengecehan dan kesiapsiagaan; dan

20) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.

c. Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran

Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran dipimpin oleh Kepala Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran yang mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 4) Mengonsep naskah dinas bidang tugas-tugas Seksi inspeksi proteksi kebakaran;
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan seksi inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 8) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 9) Melaksanakan pengelolaan administrasi kegiatan seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 10) Menyusun SOP inspeksi peralatan proteksi kebakaran;
- 11) Sosialisasi inspeksi proteksi kebakaran;
- 12) Peningkatan koordinasi dengan instansi terkait dalam inspeksi peralatan proteksi kebakaran;
- 13) Menyediakan peralatan proteksi kebakaran di ruang publik sesuai standar;
- 14) Pelatihan pemeriksaan peralatan proteksi kebakaran;
- 15) Pelatihan pemeliharaan peralatan proteksi kebakaran;
- 16) Menyediakan petugas pemadam kebakaran yang memenuhi kompetensi dan sertifikasi;
- 17) Pelayanan rutin pemeriksaan peralatan proteksi kebakaran;
- 18) Menindaklanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran;
- 19) Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi Inspeksi Proteksi Kebakaran; dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

20) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.

#### 4. Bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran

Bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran dipimpin oleh Kepala Bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Dinas.

Bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran mempunyai tugas :

- 1) Penyusunan bahan perumusan kebijakan pemerintahan daerah di bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi , evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;
- 2) Menyusun program, kegiatan dan anggaran penyelamatan dan penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;
- 3) Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penyelamatan dan penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;
- 4) Penyelenggaraan kebijakan pemerintahan daerah di bidang penyelamatan dan penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan urusan bidang penyelamatan dan penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;
- 6) Koordinasi penyusunan perencanaan program, kegiatan dan anggaran bidang Penyelamatan dan Penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana;
- 7) Fasilitasi pelaksanaan urusan bidang Penyelamatan dan Penanganan kebakaran lingkup operasi pemadam dan investigasi, evakuasi dan penyelamatan, serta sarana dan prasarana; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Penyelamatan dan Penanganan Kebakaran terdiri dari:

#### 1) Seksi Operasi Pemadam dan Investigasi

Seksi Operasi Pemadam dan Investigasi dipimpin oleh Kepala Seksi Operasi Pemadam dan Investigasi, yang mempunyai tugas:

- a. Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- c. Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- d. Mengonsep naskah dinas bidang tugas-tugas seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi ;
- e. Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- f. Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- g. Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- h. Melaksanakan Asistensi , konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- i. Melaksanakan pengelolaan administrasi kegiatan seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- j. Menyusun pedoman pemadaman kebakaran dalam daerah kabupaten;
- k. Menyusun SOP pemadaman kebakaran pemukiman penduduk, bangunan gedung publik, pabrik/ industry, bahan berbahaya dan beracun, hutan dan lahan;
- l. Menetapkan petugas yang menangani pemadaman;

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- m. Pemukiman penduduk, bangunan gedung publik, pabrik/ industry, bahan berbahaya dan beracun, hutan dan lahan dalam Kabupaten indragiri hilir;
- n. Membentuk satuan pelaksana pemadam kebakaran di pengelola gedung publik, pabrik/ industri, perkebunan dan hutan;
- o. Menyediakan layanan system informasi dan koordinasi, komando dan pelaksanaan waktu tanggap kebakaran;
- p. Koordinasi pelaksanaan investigasi dengan instansi terkait;
- q. Membentuk tim investigasi;
- r. Menyediakan petugas pemadam kebakaran yang memenuhi kompetensi dan sertifikasi;
- s. Menindaklanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi;
- t. Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi Operasi Pemadaman dan Investigasi; dan
- u. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.

## b. Seksi Evakuasi dan Penyelamatan

Seksi Evakuasi dan Penyelamatan dipimpin oleh Kepala Seksi Evakuasi dan Penyelamatan, yang mempunyai 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.

- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi Evakuasi dan Penyelamatan sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;
- 2) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 4) Mengonsep naskah dinas bidang tugas-tugas seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 5) Menghimpun bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah, bahan petunjuk teknis dan bahan petunjuk pelaksanaan urusan seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 6) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 7) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan Evakuasi dan Penyelamatan;
- 8) Melaksanakan asistensi , konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 9) Melaksanakan pengelolaan administrasi kegiatan seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
- 10) Menyusun pedoman penyelamatan jiwa, harta dan benda dalam kabupaten Indragiri Hilir;

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- 11) Menyusun SOP penyelamatan jiwa, harta dan benda penduduk, Menetapkan petugas yang menangani penyelamatan jiwa, harta dan benda penduduk;
  - 12) Membentuk tim penyelamatan dan evakuasi korban;
  - 13) Menyusun SOP penyelamatan dan evakuasi korban kebakaran;
  - 14) Membentuk tim koordinasi penyelamatan dan evakuasi korban;
  - 15) Menyediakan program penyelamatan;
  - 16) Menyediakan petugas pemadam kebakaran yang memenuhi kompetensi dan sertifikasi;
  - 17) Menindaklanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas seksi Evakuasi dan Penyelamatan;
  - 18) Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi Evakuasi dan Penyelamatan; dan
  - 19) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.
- c. Seksi Sarana dan Prasarana
- Seksi Sarana dan Prasarana dipimpin oleh Kepala Seksi Sarana dan Prasarana, yang mempunyai tugas:
- 1) Menyusun rencana kerja, program dan kegiatan per tahun anggaran Seksi Sarana dan Prasarana sesuai renstra dan prioritas target sasaran yang akan dicapai;



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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) Membagi tugas, memberi petunjuk, memeriksa hasil, dan menilai pekerjaan bawahan, serta memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala bidang;
- 3) Menginventarisasi permasalahan, dan menyiapkan bahan pemecahan permasalahan pelaksanaan tugas seksi Sarana dan Prasarana;
- 4) Menkonsep naskah dinas bidang tugas-tugas seksi Sarana dan Prasarana;
- 5) Menyiapkan bahan rapat-rapat koordinasi pelaksanaan urusan seksi Sarana dan Prasarana;
- 6) Menghimpun dan mengelola data dan informasi terkait pelaksanaan urusan Sarana dan Prasarana;
- 7) Melaksanakan asistensi, konsultasi, koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan urusan seksi Sarana dan Prasarana;
- 8) Melaksanakan pengelolaan administrasi kegiatan seksi Sarana dan Prasarana;
- 9) Menentukan standar kebutuhan dasar yang akan diterima korban kebakaran;
- 10) Menyusun SOP menyediakan kebutuhan dasar korban kebakaran;
- 11) Menyusun kriteria pemulihan rumah akibat kebakaran;
- 12) Menyusun SOP pemulihan;
- 13) Menyusun pemeriksaan dan pemeliharaan peralatan pemadam kebakaran dan penyelamatan;



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 14) Menyusun sistem ketahanan kebakaran Pengelola Bangunan Gedung Publik, Pabrik/ Industri, Perkebunan dan Hutan;
- 15) Menyusun sistem ketahanan kebakaran lingkungan bagi masyarakat;
- 16) Menindaklanjuti surat-surat berkaitan dengan tugas-tugas seksi Sarana dan Prasarana;
- 17) Melaksanakan pembinaan, pengendalian, pengawasan, monitoring dan evaluasi serta pelaporan penyelenggaraan urusan Seksi Sarana dan Prasarana; dan
- 18) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai bidang tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel *human relation* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kinerja karyawan ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kinerja karyawan ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja kinerja karyawan ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Secara simultan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai adjusted R Square sebesar 0,793 menjelaskan variabel *human relation*, budaya organisasi dan iklim organisas dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 79,3% sementara



20,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan untuk pimpinan dan pegawai ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir agar dapat menjaga hubungan kerja yang baik terutama dalam meningkatkan kerja sama untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.
2. Kepada ASN Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir agar dapat membangun dan menerapkan budaya organisasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat meningkatkan program kerja yang ingin dicapai.
3. Kepada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir diharapkan dapat membangun iklim organisasi yang lebih kondusif, sehingga hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang baik sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

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.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al-Qur'an

Hidayatulloh. (2018) *Alwasin : Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemahan Per Kata*. Jawa Barat : Cipta Bagus Segara

### Buku

Adawiyah, Sa'diyah El. (2019) *Buku Ajar Human Relations*, Yogyakarta: CV Budi Utama

Edison, Emron . (2018) *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Eko Widodo, Suparno. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Fahmi, Irham. (2013) *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

Ferdiansyah, Daeng Sani dkk. (2021) *Human Relations*, Bandung: CV. Media sains Indonesia

Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro

Kuncoro dan Mudarajad. (2013) *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga

Siagian P. Sondang, 2014, *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Bandung

Silviani, Irene. (2020) *komunikasi Organisasi*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka

Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sulaksono, Hari. (2019) *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama

Suliyanto (2011) *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010) *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: Uin-Maliki Press

Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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.

Widyastuti, Emi dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Al-Mujtahadah Press

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bndung: Alfabeta

### Jurnal

Asrifah. (2019). Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(2), 125–134.

Cahyana, I. G. S. I. K. J. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.

Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 53–62. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v9i1.62>

Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 4(1), 25. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3443>

Kuswandi, Rina Febriyanti, & Suryo Cahyono. (2020). Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.35972/jieb.v1i1.398>

Mukminin, A. A., Semmaila, B., & Ramlawati, R. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 1(3), 19–28. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>

Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.

Rosi Randi Eka Putra, L. R. R., Hermanto, & Suparman, L. (2021). The Effect Of Leadership And Organizational Climate On Performance Of Employees In West Lombok District. *International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 8(8), 282–292. <http://eprints.unram.ac.id/25625/>

Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

*Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.

Sudibyo, K. B., & Setia, B. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan ...*, 5(1), 92–102. <http://jurnalprofit.org/index.php/profit/article/view/74>

Zalukhu Irwan. (2013). Pengaruh Kecerdasa Emosional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus di kantor Pusat Badan SAR Nasional Jakarta). *Jurnal MIX*, III(1), 1–11.





## KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dalam melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mengambil judul penelitian **“PENGARUH *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kusioner penelitian ini. Saya ucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kusioner ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat saya,

Erwandi  
Nim. 11870113767

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

**I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda ( √ ) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 

a. Sangat Setuju (SS)	d. Tidak Setuju (TS)
b. Setuju (S)	e. Sangat Tidak Setuju (STS)
c. Cukup (C)	
4. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya kerahasiaannya.
5. Mohon dikembalikan dengan peneliti kuesioner ini.

**II. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Responden : \_\_\_\_\_
2. Usia Responden : \_\_\_\_\_
3. Masa Kerja : \_\_\_\_\_
4. Jabatan : \_\_\_\_\_
5. Jenis Kelamin :  Laki - Laki  Perempuan
6. Pendidikan Terakhir :  SLTA/SMK  
 Diploma 1/2/3  
 S1  
 S2 / S3  
 Lainnya



**III. PERNYATAAN**

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

**1. Variabel Kinerja ( Y )**

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya diberikan arahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan					
2	Saya memiliki standar sebagai tolak ukur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas					
3	Saya mendapatkan umpan balik dari atasan guna untuk mengukur kemajuan kinerja pegawai					
4	Saya diberikan alat atau sarana yang memadai untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses					
5	Pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang yang sedang dijalani					
6	Atasan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan					
7	Pegawai memiliki kesempatan untuk berprestasi dilingkungan kerjanya					

**2. Variabel Human Relation ( X1 )**

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya menerapkan prinsip kerja sama yang tinggi dalam pekerjaannya					
2	Kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan yang diberikan cepat selesai					
3	Saya siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya					
4	Saya menerima saat pimpinan memberikan saran atau kritik					
5	Saya mampu mengendalikan emosi dalam					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

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

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

©	melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya tercipta suasana yang kondusif.					
6	Saya tetap tenang, bahkan dalam situasi yang membuat orang lain marah					
7	Setiap pegawai menghormati latar belakang budaya masing masing					
8	Saya menerapkan hubungan yang terjalin baik antara atasan dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pegawai					

3. Variabel Budaya Organisasi ( X2 )

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya selalu memperhitungkan resiko terhadap tindakan yang akan dilakukan					
2	Saya selalu berusaha mencegah permasalahan guna meminimalisir risiko kerugian yang ditimbulkan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan cermat					
4	saya memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan					
5	Atasan dapat mengarahkan dan memberdayakan setiap pegawai					
6	Atasan melakukan supervisi dengan baik terhadap para pegawai					
7	Tim kerja (team work) merupakan salah satu penunjang keberhasilan atau kinerja pegawai					
8	Saya dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya					
9	Saya melakukan setiap pekerjaan dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi					
10	Saya mampu menjaga kondisi kesehatannya dengan mengkonsumsi makanan bergizi					
11	Saya rutin mengikuti senam mingguan dilingkungan dinas guna untuk menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima					

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**4. Variabel Iklim Organisasi ( X3 )**

No	PERNYATAAN	SS	S	C	TS	STS
1	Saya mengetahui dengan jelas siapa yang memiliki kewenangan secara formal untuk mengambil keputusan					
2	Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya.					
3	Saya mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Hubungan antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik					
5	Saya mendapatkan dukungan dari rekan dan atasan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Saya menyikapi perbedaan pendapat antar karyawan maupun atasan dengan positif agar tidak terjadinya konflik					
8	Saya mengetahui cara mengatasi resiko dari pekerjaan yang saya jalani					
9	Saya merasa bahwa saya adalah anggota dalam unit kerja yang berfungsi dengan baik					

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



Sampel	Human Relation									Budaya Organisasi											Iklim Organisasi									Kinerja									
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	Total	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	Total
Respon-1	4	3	4	4	3	4	3	4	29	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	41	4	4	5	5	3	4	4	4	5	38	3	3	5	4	3	5	5	28
Respon-2	4	3	4	3	4	4	4	3	29	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	47	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42	4	4	5	5	4	5	5	32
Respon-3	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	4	5	4	3	3	4	5	34	4	3	5	5	3	4	5	29
Respon-4	4	3	5	4	4	3	4	5	32	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	43	5	3	5	4	5	4	5	5	41	5	4	4	5	5	4	4	31	
Respon-5	4	3	4	2	3	4	2	3	25	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	39	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	5	5	4	4	4	30	
Respon-6	5	4	4	4	3	4	3	4	31	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	38	4	3	4	5	5	4	4	5	39	5	5	4	5	5	5	4	33	
Respon-7	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	33	3	4	3	3	4	3	4	3	30	3	3	4	5	3	3	4	25	
Respon-8	5	4	5	5	5	3	5	3	35	4	2	3	3	2	4	4	3	4	4	2	35	4	3	3	3	3	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	3	27	
Respon-9	5	5	4	5	5	5	4	4	37	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	44	5	5	3	3	4	4	5	3	35	3	4	5	5	4	3	4	28	
Respon-10	3	3	4	5	4	3	3	4	29	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	51	3	4	4	5	3	4	3	5	36	4	5	5	5	5	5	5	34		
Respon-11	3	4	5	3	3	5	5	3	31	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	49	4	5	5	4	5	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35		
Respon-12	4	3	3	4	3	4	3	3	27	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	41	4	3	4	5	5	4	4	4	38	5	5	4	4	5	5	5	33	
Respon-13	4	4	3	2	4	2	4	4	27	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	48	5	4	4	4	3	5	5	4	38	5	5	4	5	5	4	5	33	
Respon-14	4	2	3	4	4	3	2	3	25	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	39	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	5	4	4	5	31		
Respon-15	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	39	4	4	2	4	3	5	4	3	32	3	4	5	5	3	3	4	27	
Respon-16	4	3	4	3	4	4	5	4	31	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	38	3	3	5	3	5	4	3	36	4	4	3	4	4	5	5	29		
Respon-17	4	3	4	2	3	4	3	4	27	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	37	5	4	5	4	4	5	5	4	40	4	4	3	4	4	4	5	28	
Respon-18	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	35	3	3	5	5	3	3	4	34	4	3	2	5	3	5	5	27		
Respon-19	5	5	4	4	5	4	3	4	34	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2	27	2	4	2	3	4	2	2	27	4	4	3	4	4	3	5	27		
Respon-20	4	3	4	3	3	2	4	3	26	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	33	3	4	3	3	4	3	3	5	32	3	4	4	3	3	4	5	26	
Respon-21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	29	3	4	3	2	3	2	3	27	3	4	4	3	3	2	5	24		
Respon-22	3	3	3	2	4	4	3	3	25	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	36	3	3	4	4	4	4	3	4	34	3	4	4	3	4	5	3	26	
Respon-23	4	2	3	4	3	3	2	3	24	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	31	3	3	3	3	4	2	3	29	4	3	5	4	3	3	5	27		
Respon-24	3	4	3	2	3	2	3	4	24	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	27	2	4	2	3	4	2	2	27	3	4	3	3	3	3	4	23		
Respon-25	4	5	4	4	4	4	4	4	33	3	3	2	2	3	1	3	2	4	2	3	28	3	3	3	2	3	2	3	26	3	3	4	5	4	2	5	26		
Respon-26	5	4	4	5	4	5	4	3	34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	46	5	4	5	4	3	5	5	4	40	5	5	4	5	5	4	5	33	
Respon-27	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	48	5	4	5	5	5	3	5	5	42	5	5	5	5	5	5	5	35	
Respon-28	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3	2	2	2	2	1	1	2	4	2	1	22	2	3	3	2	2	3	2	23	3	2	3	4	2	3	4	21		
Respon-29	4	4	3	2	3	2	3	2	23	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	31	4	3	3	3	3	4	3	29	3	3	4	3	3	3	4	23		
Respon-30	5	4	4	4	3	5	4	4	33	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	52	5	3	5	4	3	5	5	4	38	5	5	5	5	5	4	5	34	
Respon-31	4	3	4	3	4	5	4	4	31	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	45	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	34	
Respon-32	3	4	4	4	4	3	3	4	29	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	44	4	4	5	4	5	5	4	3	39	5	5	5	4	5	4	4	32	
Respon-33	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	49	3	3	5	4	4	4	3	5	36	4	4	4	4	4	5	5	30	
Respon-34	4	3	4	3	4	4	4	3	29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	47	5	5	5	4	4	5	5	4	41	4	4	5	5	4	4	5	31	
Respon-35	4	3	4	2	4	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	41	4	4	5	5	3	4	4	5	39	5	4	3	4	5	5	5	31	
Respon-36	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	4	3	4	3	4	3	4	3	31	4	3	4	4	3	3	3	24	
Respon-37	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	36	3	4	3	3	3	5	3	3	30	4	3	3	4	3	4	4	25	
Respon-38	5	5	2	4	4	4	3	5	32	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	42	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	34	
Respon-39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	32	4	2	4	4	4	3	4	3	32	4	3	4	4	3	4	4	26	
Respon-40	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	44	5	4	4	5	3	5	5	3	39	5	5	5	5	5	5	5	35	
Respon-41	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	35	5	4	4	4	4	5	5	4	40	5	4	5	5	4	4	4	31	
Respon-42	4	4	3	4	4	3	4	3	29	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	32	4	2	3	3	3	4	3	3	28	4	4	4	3	4	3	4	26	
Respon-43	5	5	4	3	5	4	5	5	36	4	3	5	5	3	5	2	5	5	3	2	42	3	4	4	4	5	5	3	38	5	5	5	5	5	5	5	35		
Respon-44	5	4	3	4	3	3	3	4	29	4	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	39	3	4	4	4	5	4	3	37	5	5	4	4	5	5	5	33		
Respon-45	4	4	4	4	3	4	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	34	4	3	4	3	4	3	3	31	4	3	4	4	3	3	3	24		
Respon-46	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	36	3	4	3	3	3	5	3	3	30	4	3	3	4	3	4	4	25	
Respon-47	5	5	2	4	4	4	3	5	32	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	42	3	4	5	5	5	3	5	5	40	5	5	4	5	5	5	5	34	
Respon-48	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	32	4	2	4	4	4	3	4	3	32	4	3	4	4	3	4	4	26	
Respon-49	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4</																						

Analisis Deskriptif  
Human Relation

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.3	16.3	16.3
	4.00	28	57.1	57.1	73.5
	5.00	13	26.5	26.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	18	36.7	36.7	40.8
	4.00	22	44.9	44.9	85.7
	5.00	7	14.3	14.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	17	34.7	34.7	38.8
	4.00	26	53.1	53.1	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	17	34.7	34.7	49.0
	4.00	21	42.9	42.9	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	18	36.7	36.7	36.7
	4.00	26	53.1	53.1	89.8
	5.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.2	8.2	8.2
	3.00	17	34.7	34.7	42.9
	4.00	22	44.9	44.9	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	20	40.8	40.8	46.9
	4.00	22	44.9	44.9	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	19	38.8	38.8	40.8
	4.00	25	51.0	51.0	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

## Budaya Organisasi

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	11	22.4	22.4	26.5
	4.00	27	55.1	55.1	81.6
	5.00	9	18.4	18.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.2	10.2	10.2
	3.00	18	36.7	36.7	46.9
	4.00	20	40.8	40.8	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	16.3	16.3	16.3
	3.00	20	40.8	40.8	57.1
	4.00	15	30.6	30.6	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.2	12.2	12.2
	3.00	18	36.7	36.7	49.0
	4.00	17	34.7	34.7	83.7
	5.00	8	16.3	16.3	100.0

### 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.2	12.2	12.2
	3.00	18	36.7	36.7	49.0
	4.00	17	34.7	34.7	83.7
	5.00	8	16.3	16.3	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	14.3	14.3	14.3
	3.00	17	34.7	34.7	49.0
	4.00	24	49.0	49.0	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.1	4.1	4.1
	2.00	6	12.2	12.2	16.3
	3.00	12	24.5	24.5	40.8
	4.00	18	36.7	36.7	77.6
	5.00	11	22.4	22.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	18.4	18.4	20.4
	3.00	12	24.5	24.5	44.9
	4.00	21	42.9	42.9	87.8
	5.00	6	12.2	12.2	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
2.00	9	18.4	18.4	20.4
3.00	12	24.5	24.5	44.9
4.00	21	42.9	42.9	87.8
5.00	6	12.2	12.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	12.2	12.2	12.2
3.00	24	49.0	49.0	61.2
4.00	17	34.7	34.7	95.9
5.00	2	4.1	4.1	100.0
Total	49	100.0	100.0	

**X2.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.1	6.1	6.1
3.00	13	26.5	26.5	32.7
4.00	26	53.1	53.1	85.7
5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

**X2.10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	14.3	14.3	14.3
3.00	20	40.8	40.8	55.1
4.00	15	30.6	30.6	85.7
5.00	7	14.3	14.3	100.0
Total	49	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	7	14.3	14.3	16.3
	3.00	25	51.0	51.0	67.3
	4.00	11	22.4	22.4	89.8
	5.00	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Iklim Organisasi

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	17	34.7	34.7	40.8
	4.00	17	34.7	34.7	75.5
	5.00	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	16	32.7	32.7	38.8
	4.00	26	53.1	53.1	91.8
	5.00	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	12	24.5	24.5	30.6
	4.00	17	34.7	34.7	65.3
	5.00	17	34.7	34.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	14	28.6	28.6	34.7
	4.00	18	36.7	36.7	71.4
	5.00	14	28.6	28.6	100.0

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.1	6.1	6.1
	3.00	14	28.6	28.6	34.7
	4.00	18	36.7	36.7	71.4
	5.00	14	28.6	28.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	17	34.7	34.7	36.7
	4.00	19	38.8	38.8	75.5
	5.00	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.2	10.2	10.2
	3.00	12	24.5	24.5	34.7
	4.00	14	28.6	28.6	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	17	34.7	34.7	38.8
	4.00	18	36.7	36.7	75.5
	5.00	12	24.5	24.5	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**X3.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	12	24.5	24.5	28.6
	4.00	10	20.4	20.4	49.0
	5.00	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	16	32.7	32.7	36.7
	4.00	11	22.4	22.4	59.2
	5.00	20	40.8	40.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Kinerja

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	22.4	22.4	22.4
	4.00	20	40.8	40.8	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	13	26.5	26.5	28.6
	4.00	20	40.8	40.8	69.4
	5.00	15	30.6	30.6	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	8	16.3	16.3	18.4
	4.00	21	42.9	42.9	61.2
	5.00	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.2	12.2	12.2
	4.00	18	36.7	36.7	49.0
	5.00	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	16	32.7	32.7	34.7
	4.00	14	28.6	28.6	63.3
	5.00	18	36.7	36.7	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.1	4.1	4.1
	3.00	11	22.4	22.4	26.5
	4.00	17	34.7	34.7	61.2
	5.00	19	38.8	38.8	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.2	8.2	8.2
	4.00	16	32.7	32.7	40.8
	5.00	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Uji Kualitas Data  
Human Relation

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.3469	9.315	.525	.686
X1.2	25.7551	8.814	.532	.681
X1.3	25.7959	9.957	.319	.724
X1.4	26.0000	9.500	.313	.731
X1.5	25.7143	9.375	.525	.687
X1.6	25.8367	9.139	.415	.707
X1.7	25.8980	9.302	.442	.700
X1.8	25.7959	9.874	.365	.715

Budaya Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	11

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34.6939	41.300	.723	.897
X2.2	35.0204	41.104	.653	.900
X2.3	35.1837	39.820	.718	.896
X2.4	35.0204	40.479	.650	.900
X2.5	35.1837	41.570	.688	.899
X2.6	34.9592	37.040	.797	.891
X2.7	35.1224	39.151	.696	.898

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

X2.8	35.2653	42.741	.576	.904
X2.9	34.8163	44.820	.331	.915
X2.10	35.1224	40.026	.693	.898
X2.11	35.3265	40.349	.673	.899

#### Iklm Organisasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	9

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	31.2653	21.449	.502	.799
X3.2	31.4082	23.663	.314	.818
X3.3	31.0612	19.517	.740	.768
X3.4	31.1633	19.848	.713	.772
X3.5	31.1837	22.861	.370	.813
X3.6	31.1224	20.110	.578	.789
X3.7	31.2245	22.094	.444	.805
X3.8	30.8571	22.500	.334	.820
X3.9	31.0408	20.123	.626	.783

#### Kinerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	7

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	25.1633	11.389	.734	.803
Y2	25.3061	10.967	.763	.797
Y3	25.1224	13.193	.344	.860
Y4	24.9184	12.618	.531	.833
Y5	25.3061	10.175	.844	.780
Y6	25.2245	11.511	.576	.828
Y7	24.7959	13.291	.432	.845

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

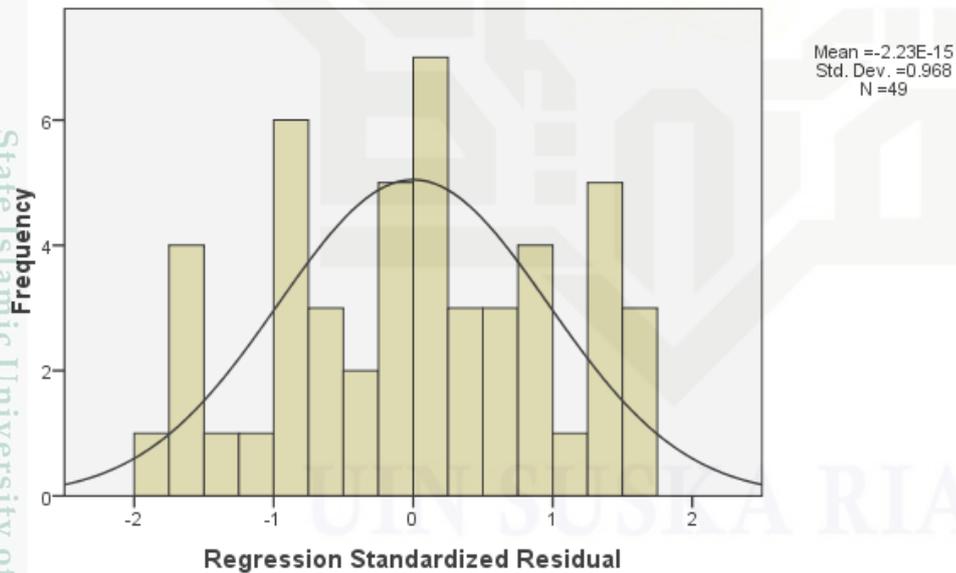
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74862127
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.066
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

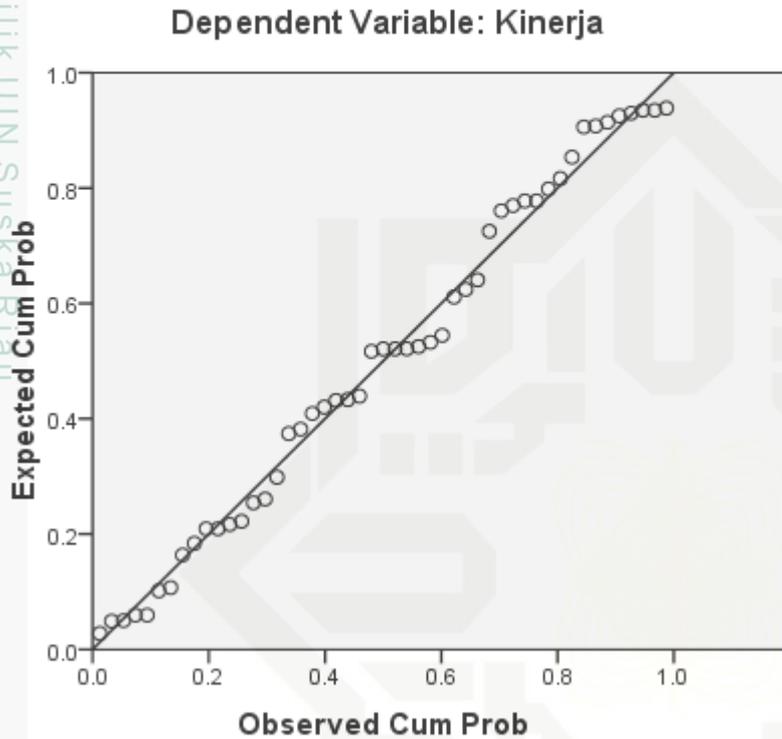


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients<sup>a</sup>

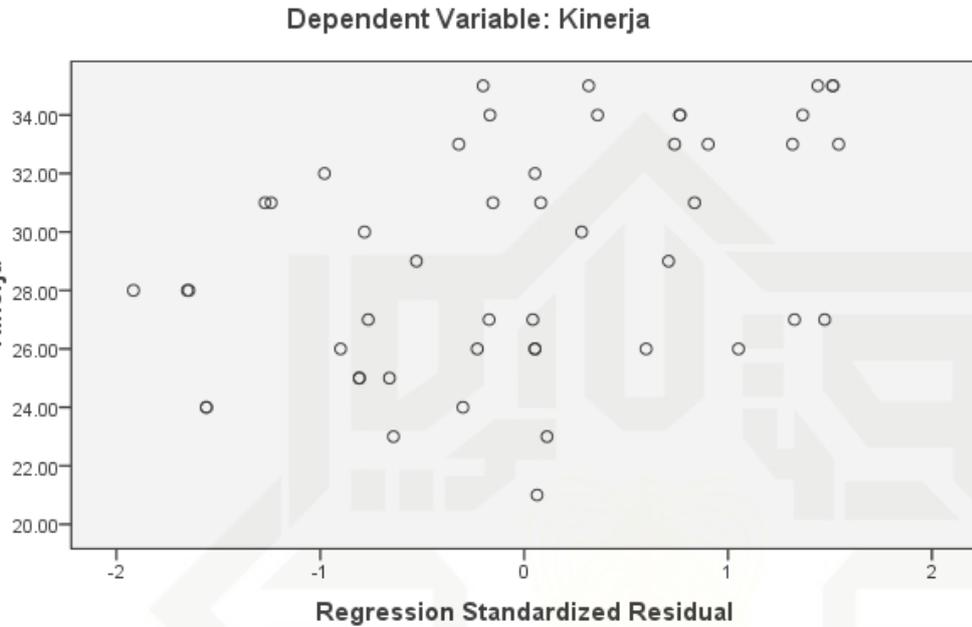
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.681	2.673		.629	.533		
Human Relation	.181	.081	.157	2.229	.031	.872	1.146
Budaya Organisasi	.149	.070	.263	2.133	.038	.284	3.521
Iklim Organisasi	.472	.092	.611	5.142	.000	.305	3.278

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Scatterplot



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.508	1.491		-.341	.735
Human Relation	.049	.045	.169	1.082	.285
Budaya Organisasi	.014	.039	.098	.358	.722
Iklim Organisasi	-.001	.051	-.008	-.029	.977

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.793	1.80597	1.788

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Human Relation, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil Penelitian

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 <sup>a</sup>	.806	.793	1.80597	1.788

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Human Relation, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.640	3	203.213	62.306	.000 <sup>a</sup>
	Residual	146.768	45	3.262		
	Total	756.408	48			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Human Relation, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.681	2.673		.629	.533		
Human Relation	.181	.081	.157	2.229	.031	.872	1.146
Budaya Organisasi	.149	.070	.263	2.133	.038	.284	3.521
Iklim Organisasi	.472	.092	.611	5.142	.000	.305	3.278

a. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

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

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

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

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

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

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

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

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

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Tabella (Koefisien Korelasi Sederhana)

df = 1 - 200

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

UIN SUSKA RIAU

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 51 - 100

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Tabel r untuk df = 101 - 150

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 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.

© 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 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.



PEMERINTAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
**DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN**

Jalan SKB Telp. (0768) 24488 dan 113

TEMBILAHAN

**SURAT KETERANGAN**

No : 09.395/DPKP/VI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **DRS.H. EDDIWAN SHASBY, MM**  
 Pangkat Gol/Ruang : Pembina Tk.1 IV/c  
 Jabatan : Kepala Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan  
 Kabupaten Indragiri Hilir

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **ERWANDI**  
 N.I.M : 11870113767  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Judul Penelitian : Pengaruh *Human Relation*, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan (DPKP) Kabupaten Indragiri Hilir  
 Lokasi Penelitian : Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kab. Indragiri Hilir

Benar yang bersangkutan di atas melaksanakan penelitian pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir terhitung sejak 23 Mei s/d 07 Juni 2022, dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tembilahan, Juni 2022

KEPALA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN  
 PENYELAMATAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR



**DRS.H. EDDIWAN SHASBY, MM**

Pembina Tk.1 IV/c

NIP. 19630404 198702 1 004

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



## RIWAYAT HIDUP

**Erwandi**, lahir di Tembilahan 10 Juni 2001. Anak pertama dari lima bersaudara dari pasangan H. Ridwan dan HJ. Nurleha. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 004 Belantaraya dan MTS Negeri 094 Tembilahan dan lulus pada tahun 2015 dan melanjutkan pendidikan di MA Negeri 001 Tembilahan dan lulus pada tahun 2018. Setelah itu penulis melanjutkan program Starta -1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2018 dan menamatkan pada tahun 2022.

Pada tanggal 13 Juli 2022 penulis menyelesaikan Skripsi tersebut dengan melakukan Ujian Oral Comprehensif sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen dengan judul Skripsi “PENGARUH *HUMAN RELATION*, BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN (DPKP) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR” Penulis memperoleh Sarjana Ekonomi dengan predikat Sangat Memuaskan.