

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

UIN SUSKA RIAU

Oleh

**Dea Widiarti**  
**Nim. 11970123610**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2023**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh

**Dea Widiarti**  
**Nim. 11970123610**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2023**

### LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Dea Widiarti  
NIM : 11970123610  
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
SEMESTER : VIII (DELAPAN)  
JUDUL : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan  
Pendapatan Daerah Provinsi Riau

DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING



ZULHAIDA, SE, MM  
NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



DR. HJ. MAHYARNI, SE, MM  
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI  
S1 MANAJEMEN



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

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

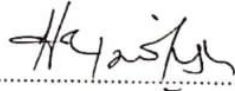
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Dea Widiarti  
NIM : 11970123610  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan  
Pendapatan Daerah Provinsi Riau  
Tanggal Ujian : 11 Mei 2023

**Tim Penguji**

Ketua  
Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si



Sekretaris  
Ermansyah, SE, MM



Penguji I  
Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak



Penguji II  
Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si





Hak

1. D

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

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

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dea Widiarti  
 NIM : 11970123610  
 Tempat/Tgl. Lahir : Kuningan, 03 Oktober 2000  
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan  
Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

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

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

Pekanbaru, 17 April 2023  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11970123610

\*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

**Dea Widiarti**  
**Nim. 11970123610**

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No. 6, Simpang Tiga, Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, baik secara parsial maupun simultan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 127 orang dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif *Statistic For Product And Service Solution (SPSS) versi 25*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja, begitu juga dengan lingkungan kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. diketahui  $F_{hitung} sebesar (48,293) > F_{tabel} (3.07)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Hasil R Square menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan pengaruhnya sebesar 54,1% terhadap kinerja, Sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

**Dea Widiarti**  
**Nim. 11970123610**

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at the Regional Revenue Agency of Riau Province, which is located at Jl. Gen. Sudirman No. 6, Simpang Tiga, East Sidomulyo, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru City, Riau. The aim of this study was to determine the effect of organizational culture, work environment and job satisfaction on performance at the Regional Revenue Agency of Riau Province, either partially or simultaneously. Respondents in this study amounted to 127 people using the saturated sampling method (census). The data used are primary data and secondary data. The research method used is a quantitative descriptive analysis method using the Statistics For Product And Service Solution (SPSS) version 25 program. The results show that organizational culture partially affects performance, as well as the work environment partially also influences performance and job satisfaction. partially also affect the performance of the Regional Revenue Agency of Riau Province. it is known that  $F_{count}$  is  $(48.293) > F_{table} (3.07)$  with a significance of  $0.000 < 0.05$ . This means that simultaneously or concurrently organizational culture, work environment and job satisfaction have a significant influence on employee performance at the Regional Revenue Agency of Riau Province. The R Square results explain that the variables of organizational culture, work environment and job satisfaction have an overall effect of 54.1% on performance, while the remaining 45.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Performance***

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.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.*

*Alhamdulillah* rabbi'l alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar Sarjana Strata-1 program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, semangat, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Prodi dan Bapak Fakhrurozi SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Zulhaida, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Proposal sekaligus Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan arahan serta saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5. Ibu Meri Sandora, SE. MM selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani dan memberikan bantuan kepada penulis dalam segala urusan surat-menyurat.
8. Ibunda penulis Ibu Nurmaleli yang telah membesarkan, mendidik, memotivasi, dan senantiasa mendoakan yang terbaik dalam setiap sujudnya serta keluarga besar penulis yang mencurahkan perhatian dan doa.
9. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
10. Rekan-rekan seperjuangan penulis dan sahabat bertukar pikiran : Helvira Yulianda, Leni Dewi Chandra, Nahdiyah Khairoli, Rahi Sunniawati yang telah kebersamai dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Teman-teman Manajemen B 2019 dan Manajemen Sumber Daya Manusia B 2019 yang telah memberikan motivasi, dukungan, kritik dan sarannya dalam penyelesaian skripsi ini.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

1. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan doa, bantuan dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran, masukan dan kritikan yang membangun dari berbagai pihak.

*Wassalamuallaikum Warahmatullahi Wabarokatuh*

Pekanbaru, 25 maret 2023  
Penulis,

Dea Widiarti  
NIM: 11970123610

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
2.1. Kinerja.....	12
2.1.1. Pengertian Kinerja .....	12
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
2.1.3. Indikator Kinerja.....	14
2.1.4. Pengertian Penilaian Kinerja .....	14
2.1.5 Faktor Penilaian Kinerja .....	15
2.2. Budaya Organisasi .....	15
2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi .....	15
2.2.2. Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi .....	16
2.2.3. Tipe Budaya Organisasi.....	17
2.2.4. Indikator Budaya Organisasi .....	17
2.3. Lingkungan Kerja .....	19
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	20
2.4. Kepuasan Kerja.....	22
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	23
2.5. Pengaruh Antar Variabel.....	23
2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	23
2.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	24
2.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	24
2.6. Pandangan Islam Terkait Variabel.....	25
2.6.1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektip Islam	25
2.6.2. Kinerja Dalam Perspektip Islam .....	25
2.6.3. Budaya Organisasi Dalam Perspektip Islam.....	26
2.6.4. Lingkungan Kerja Dalam Perspektip Islam.....	26
2.6.5. Kepuasan Kerja Dalam Perspektip Islam .....	27
2.7. Penelitian Terdahulu .....	28
2.8. Kerangka Pemikiran.....	31
2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian .....	32
2.10. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	36
3.2. Jenis Dan Sumber Data.....	36
3.2.1. Data primer .....	36
3.2.2 Data skunder .....	36
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.3.1. Wawancara( <i>Interview</i> ).....	37
3.3.2 Kuesioner .....	37
3.4. Populasi Dan Sampel.....	38
3.4.1. Populasi.....	38
3.4.2. Sampel .....	38
3.5. Teknik Analisis Data.....	38
3.6. Uji Kualitas Data.....	38
3.6.1. Uji Validitas .....	39
3.6.2. Uji Reliabilitas .....	40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.7. Uji Asumsi Klasik.....	40
3.7.1. Uji Normalitas.....	40
3.7.2. Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.7.4. Uji Autokorelasi.....	41
3.8. Pengujian Hipotesis .....	41
3.8.1. Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial).....	42
3.8.2. Uji F (Uji Secara Simultan) .....	42
3.8.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>46</b>
4.1 Sejarah Perkembangan BAPENDA Provinsi Riau.....	46
4.2 Visi dan Misi,.....	46
4.3 Uraian Tugas Dan Jabatan .....	47
4.4 Struktur Organisasi .....	52
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	53
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	53
5.1.3 Responden berdasarkan Pendidikan .....	54
5.1.4 Responden berdasarkan Masa kerja.....	55
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
5.2.1 Budaya organisasi (X1) .....	56
5.2.2 Lingkungan Kerja (X2).....	58
5.2.3 Kepuasan Kerja (X2) .....	60
5.2.4 Kinerja (Y).....	60
5.3 Uji Kualitas Data.....	65
5.3.1 Uji Validitas .....	65
5.3.2 Uji Realibilitas .....	68
5.4 Uji Asumsi Klasik.....	69
5.4.1 Uji Normalitas.....	69
5.4.2 Uji Multikolonieritas.....	72

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

5.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	73
5.4.4 Uji Autokorelasi.....	75
5.5 Analisis Data Penelitian .....	76
5.5.1 Regresi Linear Berganda .....	76
5.5.2 Uji Parsial (Uji T) .....	77
5.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	79
5.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	82
5.6.1 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja.....	82
5.6.2 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja.....	83
5.6.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja.....	84
5.6.3 Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja .....	85
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
6.1 Kesimpulan .....	87
6.2 Saran .....	88

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN  
BIOGRAFI**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR TABEL**

TABEL 1. 1 JUMLAH PEGAWAI PERBIDANG TAHUN 2022.....	5
TABEL 1. 2 NILAI SASARAN KINERJA SKP PEGAWAI TAHUN 2022 .....	6
TABEL 1. 3 DATA REKAPITULASI CAPAIKAN SKP PEGAWAI TAHUN 2022.....	6
TABEL 2. 1 PENELITIAN TERDAHULU.....	29
TABEL 2. 2 KONSEP OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN .....	34
TABEL 5. 1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN .....	53
TABEL 5. 2 RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	54
TABEL 5. 3 RESPONDEN MENURUT PENDIDIKAN .....	54
TABEL 5. 4 RESPONDEN MENURUT MASA KERJA .....	55
TABEL 5. 5 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN BUDAYA ORGANISASI (X1) .	56
TABEL 5. 6 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA (X2) ...	58
TABEL 5. 7 REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA (X3).....	60
TABEL 5. 8 REKAPITULASI TANGGAPAN KINERJA (Y) .....	62
TABEL 5. 9 UJI VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI (X1) .....	66
TABEL 5. 10 UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA (X2).....	67
TABEL 5. 11 UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (X2).....	67
TABEL 5. 12 UJI VALIDITAS KINERJA (Y).....	68
TABEL 5. 13 REKAPITULASI UJI RELIABILITAS.....	69
TABEL 5. 14 HASIL UJI NORMALITAS DENGAN KORMOGOLOV SMIRNOV .....	72
TABEL 5. 15 REKAPITULASI UJI MULTIKOLINEARITAS.....	73
TABEL 5. 16 REKAPITULASI UJI AUTOKORELASI.....	75
TABEL 5. 17 NILAI KOEFISIEN REGRESI .....	76
TABEL 5. 18 HASIL UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL (UJI T).....	78
TABEL 5. 19 HASIL UJI HIPOTESIS SECARA SIMULTAN (UJI F) .....	80
TABEL 5. 20 KOEFISIEN DETERMINASI.....	87

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2. 1 KERANGKA PEMIKIRAN PENGARUH BUDAYA ORGANISASI (X1) LINGKUNGAN KERJA (X3) DAN KEPUASAN KERJA (X2) TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) PROVINSI RIAU.....	33
GAMBAR 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI DI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU.....	52
GAMBAR 5. 1 DIAGRAM TANGGAPAN RESPONDEN BUDAYA ORGANISASI.....	59
GAMBAR 5. 2 TANGGAPAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA .....	61
GAMBAR 5. 3 TANGGAPAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA.....	65
GAMBAR 5. 4 UJI NORMALITAS .....	71
GAMBAR 5. 5 UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	74



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta pengalaman kerja karyawan sehingga dapat digunakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab agar melakukan tanggung jawab serta tugas yang diberikan, sehingga kerjanya dapat tercapai lebih maksimal. Yang menentukan keberhasilan operasional di setiap organisasi pemerintah saat ini tergantung pada sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia melakukan semua operasional organisasi.

Sumber daya manusia berada pada kondisi yang sangat strategis. Karena kita perlu memperhatikan manusia, peran sumber daya manusia sangat penting di dalam sebuah organisasi, melakukan banyak aktivitas dalam memperkuat sumber daya manusia, mempunyai banyak keterampilan, dan melakukan yang terbaik. Meningkatkan Pencapaian tujuan perusahaan adalah suatu cara agar kinerja meningkat. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang memiliki tujuan supaya dapat mempengaruhi, kinerja, perilaku, serta sikap karyawan untuk dapat mengeluarkan output kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. **H. Suparyadi (2015:2)**

Tenaga kerja yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik serta profesional serta didorong untuk terus menerus menambah tingkat efisiensi beserta efektifitas kerjanya menyebabkan bisa mencapai sasaran yang sudah ditentukan organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Kebijakan Kepegawaian menjelaskan Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur negara yang menjadi sumber daya manusia yang menentukan berhasil tidaknya pemerintahan dan pembangunan nasional. Pernyataan tersebut menyebutkan bahwa pemenuhan tugas nasional dan kelancaran pembangunan nasional sangat bergantung pada kematangan lembaga negara, khususnya pegawai negeri sipil.

Setiap departemen dalam pemerintahan harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mengimbangi tantangan yang dihadapi oleh pemerintah secara keseluruhan. karena otoritas publik selalu membutuhkan karyawan untuk kinerja yang baik dari tugas dan tanggung jawab mereka. Efisiensi mengacu pada dapat atau tidaknya hasil yang diharapkan dapat dicapai, efisiensi adalah hasil dari tingkat kinerja suatu tugas tertentu yang harus diselesaikan. Efektivitas, di sisi lain, tergantung pada seberapa baik berbagai kontribusi telah dilaksanakan. Selanjutnya juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Selanjutnya dalam **Widodo (2015:131)**

Badan Pendapatan Provinsi, Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau bertanggung jawab membantu gubernur dalam melaksanakan inisiatif desentralisasi dan tanggung jawab terkait sesuai dengan undang-undang pendapatan nasional dan daerah yang berlaku. Membuat nomor pokok wajib pajak daerah, mengevaluasi dan mengawasi pegawai yang melaporkan pajak daerah, mencairkan dana pajak daerah, dan menghasilkan penerimaan pajak 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.

antara tanggung jawab lainnya. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau (BAPENDA) harus memiliki kerjasama yang kuat untuk mewujudkan visi dan misinya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan lebih mampu melaksanakan tanggung jawab dan memenuhi kewajibannya secara efisien dan efektif, dengan tetap mempertahankan standar kualitas dan kinerja yang tinggi.

**Menurut Sudaryono (2017:77)**, budaya organisasi merupakan nilai dan praktik secara bersama yang memotivasi serta memberikan inspirasi semua anggotanya untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi, sedangkan budaya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya mungkin tidak terlihat, tetapi merupakan pendorong perilaku yang kuat serta membangun budaya organisasi yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Budaya organisasi yang ada menerapkan yaitu 5S yaitu senyum salam sapa sopan santun, sesuai dengan visi bapenda yaitu Menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera. Dan misi bapenda yaitu meningkatkan pendapatan daerah, menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional serta memantapkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi, menjaring jenjang kerja dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah.

Semua perusahaan berusaha untuk mendorong kondisi kerja yang positif. Dalam bentuk kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut Robbins (2015:103), lingkungan merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi aktivitas organisasi. Hal ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan khusus dan lingkungan umum. Sementara Sunyoto (2015:43) mengatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan karyawan dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan, dan suasana yang menyenangkan. Lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang melibatkan pegawai kantor. Kondisi tempat kerja berdampak pada kinerja dan efisiensi karyawan.

Priansa (2018:299) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi pekerja terhadap pekerjaannya dalam hal apakah mereka menikmatinya atau tidak, tidak menyukainya, netral terhadapnya, atau senang atau tidak senang terhadapnya berdasarkan evaluasi. Hasibuan (2016:202) menjelaskan mengenai kepuasan kerja ditandai dengan sikap emosional yang positif dengan keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan seseorang. Ciri karakter ini ditentukan oleh pengendalian diri, efisiensi di tempat kerja, dan etika profesional. Kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dinikmati baik di kantor maupun di luarnya, atau dalam lingkungan keduanya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 25 Oktober 2022, dengan Bapak Dody Saputra Dinata, S.STP.M.IP selaku kepala subbagian kepegawaian dan umum Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau, diketahui bahwa kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau sudah baik tetapi banyaknya hambatan dalam mencapai kinerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

yang lebih optimal. baik dari segi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Bapenda Provinsi Riau Perbidang Tahun 2022

No	Nama bagian	Jumlah pegawai
1	Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum	34
2	Bidang Pengolahan Data Dan Pengembangan Pendapatan	19
3	Bidang Pajak Daerah	22
4	Bidang Retribusi, PADL Dan Dana Bagi Hasil	19
5	Bidang Pembukuan, Pengawasan Dan Pembinaan	17
6	Pejabat Fungsional	16
	Jumlah	127

Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat bidang-bidang yang menjadi pendukung pelaksanaan kinerja pada bapenda, sesuai dengan visi dan misi bapenda dalam menyelenggarakan pelayanan. Jumlah pegawai perbidang berbeda-beda yang mana hal ini menentukan keberhasilan kinerja secara efektif dan efisien.

Tabel 1. 2 Nilai Sasaran Kinerja Pegawai Bapenda Provinsi Riau Tahun 2022

Unsur penilaian			Jumlah
Sasaran Kinerja Pegawai			81,8 x 60%
Prilaku kerja	1. Orientasi pelayanan	83	Baik
	2. Integritas	81	Baik
	3. Komitmen	80	Baik
	4. Disiplin	82	Baik
	5. Kerjasama	83	Baik
	6. Jumlah	409	Baik

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

	7. Nilai rata-rata	81.8	Baik	
	8. Nilai perilaku kerja	81.8 x 40 %		32,72
Nilai Prestasi Kerja				81,81

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) provinsi riau

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau rata-rata skor penilaian kinerja seluruh pegawai adalah 81,81, menunjukkan bahwa setiap pegawai memiliki evaluasi pegawai sebesar 80-84 nilai prestasi pegawai.

Tabel 1. 3 Data Rekapitulasi Capaian SKP Pegawai Bapenda Provinsi Riau Tahun 2022

No	Nilai Capaian SKP	Kriteria	Jumlah Pegawai
1	90-keatas	Sangat baik	-
2	76 – 90	Baik	127
3	62 – 75	Cukup	-
4	51 – 60	Cukup baik	-
5	50- kebawah	Buruk	-
Jumlah			127

Sumber : Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Penilaian SKP tersebut di atas dasar peraturan perundang-undangan - undangan Nomor 46 Tahun 2011 tentang penetapan SKP PNS, yang selanjutnya diatur dalam Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013. Berdasarkan Tabel 1.3, setiap pegawai di lingkungan Bapenda Provinsi Riau memiliki kisaran nilai dari SKP 76 s/d 90 yang dinilai dalam kategori baik.

Menurut Bapak Dody Saputra Dinata, S.STP.M.IP Kinerja pegawai baik apabila pegawai serta kemampuan dan hasil yang dicapai mempengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik. Visi bapenda adalah

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera dan misi bapenda yaitu menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional. Selain itu, masih terdapat karyawan yang kurang percaya diri dengan kemampuannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya, kurang memiliki inisiatif untuk melakukannya sendiri dan lebih banyak menunggu instruksi yang tegas sebelum memulai pekerjaannya. Faktor-faktor ini mempersulit karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Selain itu, fenomena lingkungan kerja fisik yang ada di BAPENDA belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terkait dengan fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti ruangan yang pengap akibat AC yang tidak optimal sebagaimana mestinya sehingga suhu di tempat kerja naik dan terlalu banyak pegawai di dalam satu ruangan. karena banyaknya pegawai didalam satu ruangan dan AC yang kurang optimal maka pegawai mudah kehilangan fokus untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hal tersebut juga selaras dengan kepuasan kerja berdasarkan wawancara dengan pegawai bapenda dimana pegawai yang kurang merasakan puas dalam bekerja dikarenakan fasilitas ac sehingga ruangan terasa panas dan ruangan yang kurang memadai serta ruangan yang sempit juga akan mengakibatkan jalan di tempat kerja menjadi terganggu sehingga menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Selain itu pegawai juga kurang merasakan kepuasan dikarenakan pegawai mencerminkan sikap bermalas - malasan saat bekerja, menunda nunda

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

pekerjaannya sehingga membuat pekerjaan tersebut menumpuk, serta tidak adanya inisiatif dalam menjalankan tugas secara langsung dan pegawai mencerminkan sikap bermalas – malasan saat bekerja. hal ini tentu saja bertolak belakang dengan pegawai sehingga pegawai tidak mencerminkan kepuasan terhadap pekerjaan nya.

Situasi saat ini menimbulkan kekhawatiran terhadap pencapaian kerja di BAPENDA Provinsi Riau. Berdasarkan fenomena di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan informasi tentang kinerja, budaya organisasi, lingkungan tempat kerja, dan kepuasan kerja dengan judul: *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau*

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang disebutkan di atas memungkinkan kita untuk merumuskan hipotesis tentang masalah tersebut dengan cara berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi riau?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi riau?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi riau?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi riau?



### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menguji:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

### 1.4. Manfaat Penelitian

Uraian diatas dapat diharapkan mampu memberi manfaat sebagai berikut :

#### 1. Bagi penulis

Harapannya, penulis akan mendapatkan wawasan dari penelitian ini yang akan membantunya menjadi lebih berpengetahuan dan mahir di bidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan masalah kinerja, budaya organisasi, kebahagiaan di tempat kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia tentang langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan kasus Gelar Sarjana.

#### 2. Bagi Instansi

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pencerahan kepada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan pegawai terhadap kinerja. Kami berharap temuan ini akan menjadi titik awal untuk mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi penelitian selanjutnya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melayani sebagai dasar yang peneliti masa depan mungkin membangun ketika memeriksa determinan potensial lainnya dari kinerja.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, penulis memaparkan dalam sistematika sebagai berikut :

### BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II : TINJAUAN TEORITIS

Bagian ini menjelaskan landasan teoritis yang terbukti sangat berguna dalam analisis hasil penelitian, ajaran Islam, penelitian awal, renungan filosofis, konsep operasional berdasarkan model ikatan valensi, dan skenario hipotetis.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan uraian dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

#### BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan sejarah singkat tempat penelitian, struktur organisasi serta tugas dan wewenang dalam organisasi.

#### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.

#### BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan, saran-saran dan daftar Pustaka yang diharapkan dapat bermanfaat dalam manajemen pengusaha.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Kinerja

##### 2.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131), kinerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan. Seperti yang dijelaskan oleh Kashmir (2016:182), kinerja adalah jumlah dari hasil kerja seseorang dan input kerja seseorang dalam penyelesaian tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang dipikul seseorang dalam kerangka waktu yang ditetapkan untuk melakukannya.

Mengikuti pendapat tersebut, prestasi merupakan bentuk kerja fisik atau material atau non fisik atau non fisik dengan tingkat pencapaian suatu tugas yang dilakukan oleh seseorang sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai. bentuk pekerjaan yang dilakukan atau tugas yang dilakukan bisa diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

##### 2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016 :189-193) kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu :

1. Kemampuan dan kompetensi, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
2. Pengetahuan, karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka kinerjanya akan baik.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

3. Perencanaan kerja, bekerja dengan perencanaan yang baik, memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien dan efektif.
4. Kepribadian, karyawan yang mempunyai kepribadian baik bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil kerjanya baik.
5. Motivasi kerja, karyawan dengan motivasi diri yang kuat atau motivasi eksternal, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang eksekutif dalam mengatur, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.
7. Gaya kepemimpinan, gaya pemimpin untuk mengendalikan, mengarahkan dan mengarahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh bagan organisasi. Kesesuaian dengan kebiasaan atau norma karyawan mempengaruhi kinerja.
9. Kepuasan kerja, suatu perasaan senang atau kenikmatan kerja. Ketika pekerja senang, hasil kerja mereka bagus.
10. Lingkungan kerja, apabila pekerja merasa nyaman dan tenang maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, mengakibatkan efisiensi kerja dapat ditingkatkan.
11. *Loyalty*, karyawan yang loyal terhadap perusahaan terus bekerja menjadi lebih baik. Pada akhirnya, ini berdampak pada kinerja karyawan.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

12. Berkomitmen, berkomitmen pada perusahaan, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik karena jika tidak, mereka merasa bersalah karena tidak menghormati kontrak.
13. Disiplin kerja, upaya pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan melakukan pekerjaannya dengan benar.

**2.3. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab, Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Inisiatif, Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.1.4. Pengertian Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan mempunyai visi dan misi untuk memperoleh keuntungan. Maka dari hal tersebut, semua hal yang dilaksanakan karyawan harus dinilai kinerjanya. Menurut Rivai dan Basri (2015:13) Evaluasi kinerja adalah kondisi kerja pegawai, yang dibuat secara formal sehubungan dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan..

## 2.1.5 Faktor Penilaian Kinerja

Menurut Mathis Dan Jackson dalam Kaswan (2015:155-156) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Dukungan organisasi
2. Kemampuan individu melakukan pekerjaan
3. Usaha yang dilakukan.
4. Manajemen dan rekan kerja
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar pemimpin maupun pegawai, media komunikasi.
6. Kedisiplinan, meliputi: wakat, kehadiran, sanksi, regulasi, ketepatan waktu, dan dapat dipercaya/diandalkan.

## 2.2. Budaya Organisasi

### 2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Sudaryono, (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah nilai atau aturan yang telah ditentukan sebelumnya diikuti semua elemen organisasi, yang memiliki sifat dinamis serta dapat menambah kinerja 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.

**Menurut Susanto dalam Emron dkk. (2018:117)** Budaya organisasi merupakan pola nilai-nilai bersama, perilaku, asumsi, keyakinan, budaya organisasi menghasilkan cara anggota organisasi saling interaksi serta perilaku dan memberi pengaruh terhadap metode kerja. Budaya organisasi sebagai suatu sistem yang diikuti pada seluruh anggota organisasi yang dijadikan pembeda organisasi daripada yang lain **(Sunyoto, 2012: 225)**.

Menurut kesimpulan di atas, budaya organisasi menjadi nilai yang wajib dipercaya, dipraktikkan, serta diikuti seluruh anggota organisasi sehingga menjadi pedoman yang sesuai dalam perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.2.2. Fungsi dan Manfaat Budaya Organisasi

Ada beberapa fungsi budaya organisasi, antara lain:

- a. Identitas bagi anggota organisasi.
- b. Meningkatkan stabilitas sosial
- c. Berperan menetapkan batasan.
- d. Sebagai mekanisme kontrol yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.
- e. Memudahkan munculnya komitmen yang lebih banyak dari pada kepentingan individu seseorang.

**Menurut Emron, dkk (2018:127)** terdapat beberapa manfaat serta fungsi dari adanya budaya organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Memiliki nilai – nilai dan simbol yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalam suatu organisasi.



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

2. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kekeluargaan yang tinggi dengan sesama anggota.
3. Dapat membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi di mata publik.
4. Membentuk perilaku anggotanya ke arah yang baik, bekerja yang efektif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.3. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:68) didapatkan tiga tipe umum dalam budaya organisasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya konstruktif adalah budaya yang dimana karyawan dianjurkan agar saling melakukan interaksi dengan orang lain serta menyelesaikan tugas serta proyek melalui tata cara yang memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan serta perkembangan.
2. Budaya pertahanan pasif adalah bentuk budaya yang menyebabkan anggota organisasi untuk saling berinteraksi anggota lainnya melalui tata cara yang tidak membahayakan kenyamanan pekerjaan mereka sendiri.
3. Budaya defensif yang agresif mengajurkan anggota organisasi dalam bekerja keras untuk memastikan keselamatan dan status mereka.

### 2.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Widodo (2016:33) Indikator Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

Karyawan diminta mampu memberikan akurasi, analisis serta perhatian terhadap hal-hal mendetail di antaranya :

- a. Melakukan sosialisasilasai mengenai visi serta misi organisasi.
- b. Menyebarkan tujuan perusahaan secara jelas.
- c. Selesai dalam mengerjakan pekerjaan mengikuti prosedur.

2. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)

Tingkat karyawan yang didorong agar berinovasi serta mampu menerima risiko.

- a. Melaksanakan inovasi serta gagasan yang baru
- b. Mendapatkan kebabsan dalam melakukan tindakan

3. *Aggressiviness* (Agresivitas)

Terdapat seseorang lebih menuju arah agresif serta kompetitif dibandingkan memiliki sifat mudah pergi.

- a. Secara agresif serta kompetitif pekerjaan diselesaikan.

4. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)

Ketika manajemen berfokus menuju hasil serta manfaat dan bukan kepada teknik serta prosedur saja yang dipakai sebagai bentuk mendapatkan manfaat tersebut.

- a. Adanya petunjuk yang sesuai terhadap pekerjaan.
- b. Sarana dan prasarana sebagai penunjuang menyelesaikan pekerjaan.

5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)

Terdapat aktifitas kerja yang membentuk organisasi mengikuti tim dibanding secara personal.

- a. Adanya komunikasi antar teman kerja.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 6. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)

Adanya keputusan manajemen dengan pertimbangan pengaruh serta manfaat yang ada pada organisasi.

- a. Adanya insentif apabila memenuhi target.

### 7. Stabilitas

Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

- a. Menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

## 2.3. Lingkungan Kerja

### 2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

**NitiseMITO (2015:109)** mendefinisikan lingkungan tempat kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana dia melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sedangkan **Ahyari (2015:124)** mendefinisikan lingkungan tempat kerja sebagai tempat di mana pekerja benar-benar melakukan pekerjaannya dan mengandung sumber-sumber stres yang mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Sementara yang terakhir mencakup segala sesuatu di luar organisasi yang dapat berdampak pada operasinya, yang pertama mengacu pada subset dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi itu.

**Danang Sunyoto (2015:43)** lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan karyawan dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan, dan suasana yang menyenangkan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Lingkungan tempat kerja mencakup segala sesuatu yang melibatkan pegawai kantor. Kondisi tempat kerja berdampak pada kinerja dan efisiensi karyawan.

Pemimpin perlu memperhatikan lingkungan kerjanya jika ingin mencapai hasil yang baik. Segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan kantor dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Efektivitas dan efisiensi kerja seorang pekerja akan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dipergunakan untuk mewujudkan keseluruhan suasana yang ada di perusahaan dan yang dirasakan para pekerja. Apabila pekerja merasa nyaman, terjalinnya persahabatan antara karyawan, sirkulasi udara yang baik, menggambarkan bahwa lingkungan kerja tersebut baik dan jika para pekerja suka menyakiti hati karyawan lain, terlihat tidak nyaman dalam lingkungan kerja, maka lingkungan kerja tersebut kurang baik atau kurang kondusif.

#### 2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu:

- 1 Fasilitas
- 2 Kebisingan
- 3 Sirkulasi udara
- 4 Hubungan kerja

#### 2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Sdarmayanti (2017: 26) mengatakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Temperatur di tempat kerja dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh karyawan mempunyai suhu yang berbeda.
  2. Pencahayaan/penerangan di lingkungan kerja, pencahayaan dan penerangan sangat banyak manfaatnya bagi pegawai untuk mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
  3. Kelembaban di tempat kerja kelembaban mempengaruhi suhu udara, dan antara udara, kelembaban, suhu dan radiasi termal mempengaruhi keadaan tubuh pekerja ketika masuk atau mengeluarkan panas dari tubuhnya.
  4. Sikulasi udara di tempat kerja, yang dimaksud adalah udara yang tercemar ketika kadar oksigen turun dan bercampur dengan gas atau bau berbahaya.
  5. Alat Mekanik di Kantor Asap Mekanik adalah yang dihasilkan oleh peralatan mekanik, beberapa diantaranya dapat masuk ke dalam tubuh pekerja dan menimbulkan efek samping yang tidak diinginkan.
  6. Kebisingan di tempat kerja, yaitu polusi suara yang tidak diinginkan oleh telinga.
  7. Bau di tempat kerja, atau bau di kantor, dapat mengganggu kemampuan pekerja untuk fokus pada tugasnya.
  8. Dekorasi di tempat kerja terkait dengan desain warna yang baik; akibatnya, dekorasi juga terkait dengan di mana benda-benda diletakkan, bagaimana pewarnaannya, jenis alat apa yang digunakan, dan bagaimana perawatannya.

9. Desain dan tata warna tempat kerja harus dipelajari dan direncanakan selengkap mungkin.

Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh hal-hal berikut menurut **Sedarmayanti (2017:27)**:

1. Kerjasama antar kelompok, mis. sejauh mana kerja sama antar kelompok atau organisasi dianggap baik oleh karyawan.
2. Dukungan pimpinan dan perhatian yaitu pimpinan selalu memberikan penghargaan dan perhatian kepada pekerja.

## 2.4. Kepuasan Kerja

### 2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2018:299), kepuasan karyawan adalah persepsi pekerja terhadap pekerjaannya dalam hal apakah mereka menikmatinya atau tidak, tidak menyukainya, netral terhadapnya, atau senang atau tidak senang terhadapnya berdasarkan evaluasi. dibuat oleh pekerja.

Menurut Hasibuan (2016:202), rasa kepuasan kerja ditandai dengan sikap emosional yang positif dan keterikatan yang mendalam terhadap pekerjaan seseorang. Ciri karakter ini ditentukan oleh pengendalian diri, efisiensi di tempat kerja, dan etika profesional. Kombinasi di tempat kerja, di luarnya, dan di mana pun di antaranya adalah cara yang bagus untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja Anda.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pernyataan para ahli mengarahkan kita untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau baik yang dapat disampaikan karyawan melalui pekerjaan mereka, apakah sikap itu berupa kesenangan, kepuasan, atau ambivalensi.

### 2.4.2. Indikator Kepuasan Kerja

**Robbins dan judge (2015:50)** Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Isi pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan Kerja, Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

### 2.4.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

**Menurut Sutrisno (2016:82)** faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. kondisi kerja
2. Fasilitas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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 Pengawasan
- 4 Keamanan kerja
- 5 Perusahaan dan manajemen
- 6 Faktor intrinsik dari pekerjaan
- 7 Gaji
- 8 Aspek sosial dalam pekerjaan

## 2.5. Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen, kinerja, dan moral karyawan jika digunakan sebagai alat kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2015:21)**. Nilai budaya perusahaan seringkali tidak terlihat, tetapi berperan penting dalam mengarahkan karyawan menuju tujuan organisasi. Pekerja yang secara budaya dan bahasa selaras dengan budaya dominan perusahaan melaporkan tingkat kepuasan kerja, kinerja, komitmen, dan kinerja yang lebih tinggi, serta keinginan yang lebih kuat untuk tetap bersama perusahaan (**Sutrisno 2015:28**). Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada efisiensi jika karyawan selaras dengannya.

### 2.5.2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja

Menurut **Danang Sunyoto (2015:43)**, lingkungan kerja karyawan terdiri dari segala sesuatu di sekitarnya yang dapat mempengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Ini termasuk hal-hal seperti orang



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

yang bekerja dengan mereka, musik yang mereka dengarkan, kebersihan ruang istirahat, dan kualitas kopi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### 2.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Priansa (2018:299), kepuasan kerja didasarkan pada penilaian karyawan tentang seberapa puas mereka dengan pekerjaannya, serta penilaian mereka terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja. Anda dapat mengekstrapolasi dari sini bahwa kepuasan di tempat kerja berpengaruh pada kinerja.

## 2.6. Pandangan Islam Terkait Variabel

### 2.6.1. Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Islam

Kekuatan terbesar berasal dari manusia, karena semua ciptaan Tuhan di Bumi pada akhirnya ditujukan untuk digunakan manusia, hal ini dapat dilihat dalam Al-Quran, Surat . Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

*Artinya Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sungguh, dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berpikir.*

Bahwa sumber daya ini harus dikelola dengan baik, karena ini merupakan tugas yang bertanggung jawab untuk masa depan. Tata kelola yang baik membutuhkan informasi untuk mendukung dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## 2.6.2. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kerja adalah ibadah dan kerja adalah bentuk aktivitas. Jika kegiatan itu terkait dengan ajaran Islam, muncul kesabaran, syukur dan keikhlasan. Prestasi dalam Islam, yaitu bekerja untuk ridha Allah, juga tercermin dalam firman Allah, seperti pada ayat 105 dari Surat At-Taubah, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas menyiratkan bahwa tindakan manusia selalu dimotivasi oleh keinginan untuk menerima hukuman yang adil atas kesalahannya. Tidak peduli apakah itu perbuatan baik atau buruk. Kami membuat orang menghargai pekerjaan kami dan memahami hasil dari upaya kami melalui pekerjaan yang cermat dan menyeluruh. Bahwa orang lain mendapat manfaat dari pekerjaan kita itulah yang akan membuat kita bahagia dengan hasil pekerjaan kita.

## 2.6.3. Budaya Organisasi Dalam Perspektif Islam

Ada sejumlah perintah dalam Al-Qur'an dan Hadits yang mengarah pada pengembangan masyarakat yang bermoral tinggi yang tidak hanya mencari keuntungan materi tetapi juga kebahagiaan akhirat. Dengan cara ini seseorang dapat belajar dari Surat Al Hujarat ayat 13:

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

Artinya: Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

*bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.*

Implikasi dari ayat di atas adalah bahwa nilai-nilai tersebut selalu dijadikan pedoman dan petunjuk dalam pertemuan-pertemuan di klub dan organisasi. Dalam menggunakan benda, Islam menekankan mengikuti agama Allah. Hal ini dikarenakan benda tidak dapat dipisahkan dari Islam, tentunya ketujuh asumsi dasar tersebut tidak dimaknai untuk hal-hal duniawi.

#### 2.6.4. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, lingkungan kerja dipandang sebagai kewajiban, mulai dari pemenuhan hak dan kebutuhan yang diberikan oleh manajer hingga peningkatan kesejahteraan pekerja dan juga hubungan antara pekerja dan manajer. Dengan hubungan interpersonal yang baik dan fasilitas yang baik, adalah mungkin untuk meningkatkan efisiensi staf ke titik di mana tujuan yang ditetapkan oleh manajemen dapat dicapai secara efisien dan efektif dengan segala cara yang dapat dibayangkan. Ini semacam penghargaan dan menempatkan posisi manusia dalam kemuliaan yang melampaui makhluk lain.

Dalam hadist Ath – Thabrani,

تَنْظِفُوا بِكُلِّ مَا اسْتَطَعْتُمْ فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى بَنَى الْإِسْلَامَ عَلَى النَّظَافَةِ وَلَنْ يَدْخُلَ الْجَنَّةَ إِلَّا كُلُّ نَظِيفٍ

*Artinya: "Bersihkanlah segala sesuatu semampu kamu. Sesungguhnya Allah ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih." (HR Ath-Thabrani).*

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Kesimpulan dari ayat diatas semua orang mukmin itu bersaudara. Dan jangan lah saling menyakiti sesama muslim dan perbaikilah hubungan sesama karyawan dan sesama pimpinan agar mendapat rahmad Allah swt.

### 2.6.5. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam pandangan Islam, kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan ridha Allah dan hasil kerja berupa kebahagiaan yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Selain itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh proses kerja dimana karyawan bekerja dengan ikhlas dan ikhlas, karena menurut pandangan islam bekerja adalah ibadah. Dalam surat Al-Anfal Ayat 27,

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat Al-Anfal Ayat 27

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَخُوْنُوْا اللّٰهَ وَالرَّسُوْلَ وَتَخُوْنُوْا اٰمَنِيْكُمْ وَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. (Qs. Al-Anfal 27)*

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa janganlah mengkhianati amanah yang diberikan oleh pimpinan dan haruslah kita selalu bersikap amanah dalam mengerjakan tugas. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Dan Tahun	Judul	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nel Arianty (2014)  Jurnal Manajemen & Bisnis	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Tingkat signifikansi dari nilai koefisien korelasi product moment (r) akan diuji dengan uji t, dan akan diperoleh nilai sebesar 5,938. Nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan skala 2.020 poin. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ho ditolak, jadi 5,938 lebih besar dari 2,020).
2	Wanda Febriyana (2015)  Jurnal Manajemen & Bisnis	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Pt. Kabepe Chakra (2015)	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasinya.	Hasil analisis rantai nilai menunjukkan bahwa PT. Kabepe Chakra memiliki tingkat kepuasan karyawan yang sangat tinggi (pada tingkat 72,78%) dan kinerja (pada tingkat 70,62%). Kepuasan karyawan di PT. Kabepe Chakra berkorelasi positif dengan kinerja pekerja hingga 11,2%, dengan efek sekunder yang lebih besar sebesar 88,8% yang disebabkan oleh faktor eksternal.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	Diana Khairani Sofyan (2013)  Jurnal Akuntansi Dan Bisnis	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu budaya oeganisasi dan kepuasan kerja	Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan tempat kerja dengan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X, sehingga sangat jelas bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja.
	Eki Saputra, Lukmanul Hakim dan Dini Angraini	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Kelana Makmur Batam	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu kepuasan kerja	Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
	Murtiadi Awaluddin (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Uin Alauddin Makasar	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek nya.	Temuan studi ini menunjukkan bahwa budaya, kesejahteraan, dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh pada kinerja di tempat kerja.
6	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan	perbedaan pada penelitian sekarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, 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.

	, Yusron Rozzaid (2018)  Jurnal Penelitian Ipteks	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.	adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu kepuasan kerja	lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.
7	Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2015)  Jurnal Ekonomi	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai puskesmas sebuluh	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu kepuasan kerja	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Susanti, Nanda Harry, Mardika (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  Pt Sat Nusapersada Tbk	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Sat Nusapersada Tbk berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.  Disiplin kerja di PT Sat Nusapersada Tbk berpengaruh positif dan terukur terhadap kinerja kerja karyawan.  Lingkungan kerja dan disiplin kerja di PT Sat Nusapersada Tbk berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti (2019)  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independenya yaitu lingkungan kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara piecemeal. Motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di tempat kerja. Ada korelasi positif tetapi tidak signifikan secara statistik antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja di tempat kerja. Budaya organisasi, semangat kerja karyawan, dan kepuasan kerja semuanya memiliki efek yang nyata dan menguntungkan pada kinerja di tempat kerja.
0	Zainuddin Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi (2021)  Jurnal Akuntabilitas as Manajemen Pendidikan	Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang	perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek nya.	penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (diperkirakan sebesar 14,54%). (2) Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi khususnya budaya sekolah terhadap kinerja guru (24,68 persen).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

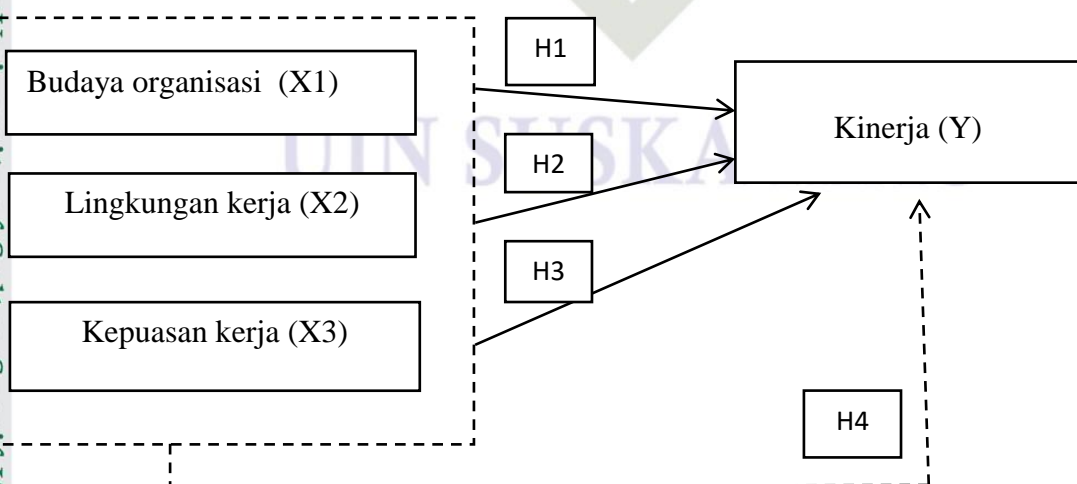
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

			Ketiga, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap keefektifan seorang guru. (4) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,88 persen.
--	--	--	--

Dari hasil penelitian diatas yang dilakukan oleh *Eki Saputra, Lukmanul Hakim, Dini Angraini* (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Kelana Makmur Batam. Perbedaan pada penelitian sekarang adalah pada objek dan variabel independen nya yaitu kepuasan kerja, Diperoleh nilai t hitung untuk variable budaya organisasi yaitu bahwa t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu  $14.541 > 1.981$  dan hasil Sig  $0,000 < 0,05$ ,

## 2.8. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran pengaruh budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau.



Sumber : Zainuddin, Iba, Saifuddin, Marwan, Win Konadi (2021)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Keterangan :

Pengaruh parsial : —————>

Pengaruh simultan : - - - - ->

**2.9. Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	kinerja adalah hasil dari melakukan pekerjaan yang telah ditargetkan. Dirujuk dalam (Simanjutak dalam Widodo 2015:131)	1. Kualitas pekerjaan. 2. Kuantitas Kerja. 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. 5. Inisiatif Mangkunegara (2017:75)	Likert
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi terdiri dari nilai, norma, asumsi, dan keyakinan bersama yang membentuk bagaimana karyawan berinteraksi satu sama lain dan menentukan bagaimana mereka menyelesaikan sesuatu. di dalam Emron, dkk (2018:117)	1. Inovasi dan pengambilan risiko 2. Perhatian pada hal detail 3. Orientasi pada Manfaat 4. Orientasi pada Orang 5. Orientasi pada Tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas (Widodo 2016:33) :	Likert
Lingkungan Kerja	lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang melingkupi kegiatan karyawan dan dapat memberikan pengaruh pekerjaan mereka, seperti musik, obrolan ringan,	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja	Likert

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

(X2)	dan suasana yang menyenangkan. Sunyoto (2015: 43)	(Fachrezi & Khair, 2020:111)	
Kepuasan kerja (X3)	Menyatakan persepsi pekerja terhadap pekerjaannya dalam hal apakah mereka menikmatinya atau tidak, tidak menyukainya, netral terhadapnya, atau senang atau tidak senang terhadapnya berdasarkan evaluasi. Menurut Priansa (2018:299)	1. Isi pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja Robbins dan judge (2015:50)	Likert

## 2.10. Hipotesis

Hipotesis merupakan peristirahatan sementara di atas masalah penelitian, dimana masalah penelitian disajikan sebagai pertanyaan menurut Sugiyono (2017: 99).

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty (2014) dengan judul “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, temuan tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) dengan judul “Dampak Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA”, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara lingkungan tempat kerja dengan kinerja pegawai di BAPPEDA. Penelitian Wanda Febriyana (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kabepe Chakra” menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kepuasan kerja dengan kinerja pekerja. Beberapa peneliti lain, seperti Zainuddin, Iba, Saifuddin, Marwan, dan Win Konadi (2021), telah mempelajari dampak motivasi guru, budaya kantor, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Kota Juang, dan mereka telah sampai pada kesimpulan yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis antara lain:

- H1 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
- H2 : Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
- H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau
- H4 : Diduga ada pengaruh budaya organisai, lingkungan, kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) di Riau. Dengan alamat Jl. Jend. Sudirman No. 6, Simpang Tig, Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28288. Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2022 hingga selesai.

#### 3.2. jenis dan sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 3.2.1. Data primer

Data primer adalah sumber data dalam pemberian informasi dilakukan secara langsung oleh pengumpul penelitian atau informasi yang asal usulnya dari sumber asli (sugiyono:193). Jadi, data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data ini di peroleh di lapangan dalam bentuk kuisisioner maupun wawancara. Data primer ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada pegawai bapenda provinsi riau.

##### 3.2.2 Data skunder

Data sekunder adalah data yang digunakan hanya sebagai pendukung data primer atau data penelitian yang didapatkan secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) berupa dokumen, bukti, catatan atau laporan (sugiyono 2017: 193). Data tersebut diperoleh dari observasi langsung pada badan pendapatan daerah (BAPENDA) provinsi riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.3.1. Wawancara( *Interview*)

Menurut Sugiyono (2017:194), wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data ketika akademisi melakukan survei pendahuluan untuk mencari topik penelitian dan informasi lebih lanjut tentang masalah dari sejumlah kecil sampel responden. Metode pengumpulan data melalui pertemuan tatap muka dengan perwakilan Badan Pembangunan Pemerintah Provinsi Riau.

#### 3.3.2 Kuesioner

Menurut Widyoko (2016), Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon untuk dijawab. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang paling efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasanya diharapkan dari responden.

skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono 2017 : 134) Berikut ini adalah rincian bobot skala likert:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| 2. Setuju (S)                | = 4 |
| 3. Netral (N)                | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.4. Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah suatu kategori luas dari hal-hal atau orang-orang yang memiliki ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh para ahli dan diambil dari temuan-temuan mereka. penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, sebanyak 127 orang.

#### 3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling sensus. penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiono 2017 :117) Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 orang.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 26 for windows, untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Penggunaan tiga variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini dan satu variabel tetap (Kinerja) menjadikan analisis regresi sebagai alat yang ampuh.

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

$$Y = \beta_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + U_1$$

Keterangan:

Y	= Kinerja (Variabel terikat)
$\beta_0$	= Koefisien Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Variabel Bebas
X1	= Budaya Organisasi (Variabel bebas)
X2	= lingkungan Kerja (Variabel bebas)
X3	= kepuasan Kerja (Variabel bebas)
$U_i$	= Faktor Pengganggu

### 3.6. Uji Kualitas Data

#### 3.6.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:45), validitas adalah alat yang digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya seorang kuisisioner. Agar kuisisioner dianggap handal, maka harus diajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengarah pada pengungkapan informasi yang akan digunakan dalam evaluasi kuisisioner. Dengan kata lain, data yang valid adalah informasi yang konsisten antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sebenarnya terjadi pada subyek penelitiannya. Tujuan dari pemeriksaan validitas ini adalah untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan oleh pewawancara dan responden dapat diandalkan dalam penelitian ini. Reliabilitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlations*) dengan nilai r tabel. Apabila nilai nilai r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel, maka soal yang diajukan dapat dianggap valid.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) uji reabilitas merupakan alat untuk menguji ke konsistenan jawaban responden atas pertanyaan di dalam kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dai waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dilakukan *one shoot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ .

### 3.7. Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161), tujuan Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah suatu kesalahan pengganggu dengan distribusi normal dapat dilakukan dengan normal dalam model garis regresi tunggal Uji Kolmogorov-Smirnov plot . Normal P-P Plot, hal ini dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, Dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### 3.7.2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

(independen). Untuk menguji Multikolinieritas adalah dengan menggunakan *variance inflation factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai *VIF* akan besar. Bila  $VIF < 10$  maka dianggap tidak terjadi multikolinieritas. Bila  $VIF > 10$  terjadi persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

### 3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (sunnyoto 2016:90)

### 3.7.4. Uji Autokorelasi

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada terjadi korelasi, jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

### 3.8. Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis parsial (Uji t). **Ghozali (2018: 88) (2018: 88)** Uji digunakan untuk membantu orang memahami bagaimana menjadi lebih mandiri namun tetap bergantung. Hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi garis lengkung sebagai alat untuk mempelajari perilaku organisasi, serta lingkungan kerja dan hubungan antara

pekerja dan pekerjaannya. Hasil analisis regresi digunakan untuk menentukan apakah dan dengan cara apa variabel independen mengungguli variabel dependen. Oleh karena itu jenis teka-teki yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan, dan Koefisien Determinasi.

### 3.8.1. Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t-tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n - k)$  dimana n adalah jumlah observasi, k adalah variabel termasuk konstanta, dengan kriteria uji yang digunakan adalah:

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Sig  $< \alpha$  maka :

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Sig  $> \alpha$  maka :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

### 3.8.2. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menguji dan menunjukkan apakah semua variabel independen (X1: budaya organisasi, X2: lingkungan kerja, dan X3: kepuasan kerja) yang dimasukkan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (y: kinerja).

#### 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.

Menentukan F table dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Sig  $< \alpha$ , maka:

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Sig  $> \alpha$ , maka :

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

### 3.8.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018:97).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah BAPENDA Provinsi Riau

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau di bentuk berdasarkan Surat Gubernur Riau Nomor : KPTS 29/1/1974 Tanggal 13 Januari 1974 Tentang Pembentukan Dinas Pajak dan Pendapatan Rovinsi Riau.

Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan penyelenggaraan pungutan Daerah serta dalam rangka pelaksanaan Pasal 49 Ayat (2) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Pemerintahan di Daerah, maka di tetapkan pembentukan susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Dengan adanya peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang di sahkan oleh Menteri dalam Negeri dengan surat keputusan Nomor: **PEM.061.341.24/127** Tanggal 12 April 1980, dengan berpedoman kepada surat keputusan Menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/39-29 tanggal 31 Maret 1978 tentang pembentukan susunan Organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Provinsi tingkat I Riau dan Surat Edaran Menteri dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 dan pelaksanaannya diatur dalam surat keputusan Gubernur tingkat I Riau Nomor : KPTS.286/XI/1980 Tanggal 27 November 1980.

Dinas pendapatan Provinsi Riau adalah Dinas yang menjadi aparat pelaksanaan pemerintah Daerah sebagai mana yang telah di tetapkan dalam pasal 49 Ayat (1) Undang-undang Nomor 5 Tahun 1974 tentang pokok-pokok pemerintahan di Daerah.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

Badan Pendapatan Provinsi Riau sebagai Dinas Teknis pengelola pendapatan daerah, dalam upaya meningkatkan pelayanan langsung kepada masyarakat baik dalam pelaksanaan teknis maupun mendukung pelaksanaan tugas Dinas Pendapatan Provinsi Riau mempunyai 43 unit pelaksana teknis dinas yang tersebar di seluruh kabupaten/kota se Riau dengan nomenklatur Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi, sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor : 61 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata kerja Unit Pelayanan Teknis Dinas Pada Dinas Pendapatan Provinsi Riau dan Peraturan Gubernur Riau Nomor 30 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja unit pelaksanaan teknis Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Struktur Organisasi dan Tata kerja (SOTK) Dinas Pendapatan Provinsi Riau, berdasarkan peraturan Gubernur Riau No: 45 Tahun 2009 tentang Uraian Dians Pendapatan Provinsi Riau memiliki Tugas Pokok melaksanakan urusan pemerintah Daerah berdasarkan Azas Otonomi Daerah dan Tugas Pembentukan Bidang pendapatan serta dapat di tugaskan untuk melaksanakan, menyelenggarakan wewenang yang di limpahkan oleh pemerintah kepada Gubernur selaku Wakil pemerintah dalam rangka Dekonsentrasi, Fungsi BAPENDA Provinsi Riau adalah:

1. Merumuskan kebijaksanaan pemerintah Daerah di bidang pendapatan Daerah.
2. Mengkoordinasikan, memadupadankan, menyelaraskan dan menyerasikan, kebijakan dan kegiatan di Bidang pendapatan Daerah.

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

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

3. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan di bidang pendapatan Daerah.
4. Menyusun konsep Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) di bidang pendapatan Daerah.
5. Mengatur relokasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terkonsentrasi pada Kabupaten Kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.
6. Menetapkan target Pendapatan Daerah dan melaksanakan upaya pencapaian target yang ditetapkan.
7. Intesdifikasi dan Eksensifikasi pendapatan Daerah.
8. Memberikan Pelayanan Umum dan Pelayanan Teknis di Bidang Pendapatan Daerah.
9. Melaksanakan Pelatihan dan Bimbingan Teknis di Bidang Pendapatan Daerah.
10. Melaksanakan Tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

## 4.2 Visi dan Misi,

### 4.2.1. Visi

Menjadi Pengelola Pendapatan Provinsi Riau (BAPENDA) yang Amanah dengan Berorientasi kepada Kepuasan Pelayanan Publik dan tercapainya Masyarakat yang Mandiri, Dinamis dan Sejahtera.

©

#### 4.2.2.Misi

1. Meningkatkan intensifikasi dan eksentifikasi pendapatan asli daerah secara optimal.
2. Menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan publik secara profesional.
3. Memantapkan kinerja sumber daya manusia dan organisasi
4. Menjaring jenjang kerja dan koordinasi secara sinergis di bidang pendapatan daerah.

### 4.3 Uraian Tugas Dan Jabatan

#### 1. Kepala Dinas

Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di Bidang Pendapatan Daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur.

- a. Merumuskan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau di Bidang Pendapatan Daerah
- b. Mengkoordinasikan, memadukan, menyelaraskan dan menyerasikan kebijaksanaan dan kegiatan di bidang pendapatan daerah.
- c. Menyusun dan melaksanakan rencana kerja dan program pembangunan di bidang pendapatan dalam rangka peningkatan pendapatan daerah.
- d. Menyusun konsep Rencana Kerja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (RAPBD) di bidang Pendapatan Daerah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- e. Mengatur relokasi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang terkonsentrasi pada kabupaten/kota tertentu untuk keseimbangan penyelenggaraan pembangunan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- f. Menetapkan target pendapatan daerah dan melaksanakan upaya pencapaian target yang di tetapkan.
- g. Ekstensifikasi pendapatan daerah.
- h. Melakukan pembinaan, pengendalian dan pengawasan terhadap pengelolaan pendapatan daerah.
- i. Memberikan pelayanan umum dan pelayanan teknis dibidang pendapatan daerah.
- j. Melaksanakan pelatihan dan bimbingan teknis di bidang pendapatan daerah.
- k. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan Gubernur Riau.

## 2. Sekretaris

Mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, bina program, hubungan masyarakat, hukum, organisasi, tatalaksana dan keamanan. Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian.
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan.
- c. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol.
- d. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang undangan.

- e. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas.
- f. Melaksanakan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana dan menkoordinasikannya dengan Biro Hukum, organisasi dan Tatalaksana.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

### 3. Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan pendapatan

Mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan penyusunan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengembangan sistem informasi, pengolahan data pendapatan, pengembangan pelayanan pendapatan data dan pengembangan pendapatan. Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan mempunyai fungsi:

- a. Menyusun rencana kegiatan bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- b. Menyiapkan bahan perumusan teknis dibidang pengembangan system informasi.
- c. Menyelenggarakan kegiatan pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- d. Menyelenggarakan pengembangan pelayanan di bidang pendapatan.
- e. Melaksanakan evaluasi bidang pengolahan data dan pengembangan pendapatan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

### 4. Bidang Pajak Daerah

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan pekerjaan/kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi serta bimbingan administrasi Pajak Daerah dalam rangka peningkatan Pendapatan asli Daerah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Menyusun petunjuk teknis operasional pemungutan / penagihan dan pendataan Pajak Daerah.
- b. Pelaksanaan pemungutan dan penagihan Pajak Daerah.
- c. Penyusunan format administrasi pengelolaan pajak daerah.
- d. Pendataan dan inventarisasi subjek dan objek pajak daerah.
- e. Penggalian sumber-sumber pajak daerah dalam rangka peningkatan Pendapatan Asli Daerah.
- f. Koordinasi dengan instansi terkait di bidang kesamsatan.
- g. Melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan pajak daerah secara berkala.
- h. Menghimpun bahan-bahan untuk menyusun RAPBD.
- i. menghimpun bahan-bahan untuk laporan pertanggung jawaban Gubernur Riau di Bidang Pajak Daerah.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.

#### 5 Bidang Retribusi

Pendapatan Asli Daerah Lainnya (PADL) dan Dana Bagi Hasil Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan intensifikasi dan ekstensifikasi Retribusi Daerah, PADL dan Dana Bagi Hasil dalam rangka peningkatan Pendapatan Daerah. Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya (PADL) dan Dana Bagi Hasil mempunyai fungsi:

- a. Menyusun petunjuk teknis operasional pemungutan / penagihan penerimaan Retribusi Daerah dan Pendapatan lain-lain PAD yang sah dan dana bagi Hasil.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

- b. Pendataan dan inventarisasi subjek dan objek Retribusi Daerah dan pendapatan lainnya PAD yang sah dan Dana Bagi Hasil.
- c. Mempersiapkan administrasi pengelolaan Dana Bagi Hasil.
- d. Melakukan koordinasi dan konsultasi dengan Departemen / Instansi terkait.
- e. Secara berkala melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan Retribusi, PADL dan dana Bagi Hasil.
- f. Menetapkan target penerimaan retribusi daerah dan pendapatan lainnya PAD yang sah dan dana bagi hasil untuk penyusunan RAPBD.
- g. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

#### 6. Bidang Pembukuan dan Pengawasan

Mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan pembukuan dan pengawasan dalam pelaksanaan pemungutan Pendapatan Daerah dan menganalisa serta mengevaluasi laporan akuntabilitas kinerja Dinas, UPT dan UP. Bidang pembukuan dan pengawasan mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan petunjuk teknis pembukuan dan pengawasan Dinas.
- b. Pengkajian dan perumusan kebijakan dalam penyelenggaraan di bidang pengawasan, pemeriksaan, penyidikan dan penertiban objek dan subjek Pendapatan Daerah.
- c. Penyusunan pencatatan, pembukuan pengelolaan semua transaksi penerimaan Pendapatan daerah melalui Kas daerah dan bidang-bidang teknis intern.
- d. Menganalisa dan mengevaluasi laporan akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan Dinas, UPT dan UP.
- e. Melakukan koordinasi dengan Biro Keuangan Setda provinsi Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

- f. Melakukan tindak lanjut hasil temuan pengawasan fungsional.
- g. Melakukan pemuktahiran data atas temuan pengawasan fungsional.
- h. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

#### 4.1 Struktur Organisasi

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

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau



Sumber: Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau/

<https://badanpendapatan.riau.go.id/struktur/>

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung (3,337) >  $t$  tabel (1,979) dan Sig. (0,001) < 0,05.. Artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Semakin baik budaya organisasi pegawai tersebut dalam bekerja maka semakin baik pula tingkat kinerja yang diberikan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung (3,161) >  $t$  tabel (1,979) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Semakin baik lingkungan kerja tersebut maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai  $t$  hitung ( $5,865$ )  $>$   $t$  tabel ( $1,979$ ) dan Sig. ( $0,000$ )  $<$   $0,05$ . Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Semakin puas para pegawai tersebut dalam bekerja maka semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, Berdasarkan uji simultan diketahui  $F_{hitung}$  sebesar ( $48,293$ )  $>$   $F_{tabel}$  ( $3,07$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara simultan atau bersamaan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. adapun besaran pengaruhnya sebesar  $54,1\%$  sedangkan sisanya sebesar ( $45,9\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

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

1. Diharapkan pimpinan instansi memberikan reward dan punishment mengenai budaya organisasi agar pegawai dapat lebih mematuhi aturan instansi dan

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

diharapkan pegawai dapat mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi.

2. Diharapkan pihak instansi untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan Kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja. karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan antar pegawai sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.
3. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Dan Terjemahan.
- Agus ahyari. (2015). *Manajemen Produksi Dan Perencanaan Proses Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Alex nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Alanty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol 14*, 144-149.
- Alwaluddin, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen UIN Alauddin Makassar. *jurnal Ekonomi, manajemen dan akuntansi, vol.6*.
- Danang Sunyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buliu Seru.
- Deni Sulistiawan, S. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *jurnal ekonomi dan manajemen, vol.14*.
- Edison Emron dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Eki Saputra, L. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Kelana Makmur Batam. *vol.4*.
- Ghozali. (2018). *I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iba, Z. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *jurnal akuntabilitas, vol.9*.
- Kasmir. (2016). *Manajmen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT.rajagrafindo persada.
- Kaswan, ahyadi. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7*. Depok: PT Rajagrafindo
- Kitner, R., & Kinicki, A. (2014) *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai:Kompensasi Dan Lingkungan Kerja ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Volume 1, Issue 2, 2021,, 1*, 235-262.
- Nitisemito.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nico Harumanu Feel, T. H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *jurnal penelitian ipteks, vol.3*.
- Nurwati,S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai:Kompensasi Dan Lingkungan Kerja ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Volume 1, Issue 2, 2021,, 1*, 235-262.
- Priansa dkk. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. bandung: alfabeta
- Robbins. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salomba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Reflika Aditama.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol.2*, 19-23.
- Ssanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. *jurnal ilmiah mahasiswa, vol.3*.
- Sdaryono. (2017). *Budaya Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM* . Jakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017)). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Snyoto. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019,). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2,*.

Wanda Febriyana. (2015) .Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Kabepe Chakra 2015. *e-Proceeding of Management, Vol.2, 1-8.*

Widodo dkk. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Kelima.

Wibowo. (2016). *Prilaku Dalam Organisasi.* Jakarta: Rajawali PERS.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* (Jakarta: Rajawali Pers. Edisi Kelima.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## LAMPIRAN

**Lampiran 1 : Surat Izin Pra Riset**

**Lampiran 2 : Surat Izin Riset**

**Lampiran 3 : Surat Selesai Penelitian**

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

**No. Responden:**

### KUISIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU**

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan hormat,

Saya Dea Widiarti seorang Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Saat ini sedang mengadakan penelitian akhir SKRIPSI sebagai persyaratan kelulusan mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Saudara/I untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya lampirkan. Atas perhatian dan kesediaan waktu yang telah diuangkan, saya ucapkan terima kasih.

#### **A IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama:
2. Umur :
3. Jenis Kelamin:  Laki-laki  
 Perempuan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Pendidikan terakhir :	<input type="checkbox"/>	SMA	<input type="checkbox"/>
		SARJANA	
	<input type="checkbox"/>	DIPLOMA	
5. Lama Bekerja:	<input type="checkbox"/>	1-5 Tahun	<input type="checkbox"/>
		>10 Tahun	
	<input type="checkbox"/>	6-10 Tahun	

**PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada kuisioner ini.
2. Berilah tanda **Ceklis** (√) pada pernyataan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.
3. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan yaitu:
  - **Sangat Setuju (SS)** : Nilai Skor 5
  - **Setuju (S)** : Nilai Skor 4
  - **Netral ( N )** : Nilai Skor 3
  - **Tidak Setuju ( TS )** : Nilai Skor 2
  - **Sangat Tidak Setuju (STS)** : Nilai Skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kinerja Karyawan ( Y )

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menerima dan melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh atasan tepat waktu.					
2.	Saya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai apa yang di targetkan oleh pemimpin.					
3.	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
4.	Saya selalu menjaga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam mempermudah aktivitas pekerjaan.					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja					
6.	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan atasan.					
7.	Saya mampu mengatasi masalah masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.					
8.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

NO.

Pernyataan

Jawaban

SS S N TS STS

1. Saya selalu memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas agar tugas bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu
2. Bila terjadi kesalahan saya siap menanggung resikonya
3. Saya di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat
4. Dalam bekerja saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal
5. Saya merasa senang dalam menjalankan tugas yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi orang
6. Saya dapat menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal
7. Saya selau bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya
8. Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### 3.Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
2.	Fasilitas dapat digunakan sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan.					
3.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja.					
4.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.					
5.	Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai.					
6.	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
7.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik.					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan setiap rekan kerja.					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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. Kepuasan Kerja ( X3 )

Pernyataan	Tingkat Persetujuan				
	SS	S	N	TS	STS
1. Saya senang dengan pekerjaan saat ini					
2. Saya puas karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
3. upah yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4. Saya senang dengan penilaian untuk promosi yang dilakukan oleh atasan					
5. Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat dipromosikan					
6. Saya senang dengan atasan saya yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.					
7. Saya merasa puas dengan atasan saya yang telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada kesulitan dalam bekerja.					
8. Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan kepada saya.					

Lampiran 2 : Tabulasi Tanggapan Responden

Responden	Karakteristik Responden			
	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	48	L	SARJANA	>10 Tahun
2	59	P	SARJANA	>10 Tahun
3	52	P	SARJANA	>10 Tahun
4	54	L	SARJANA	>10 Tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	40	L	SARJANA	>10 Tahun
6	59	P	SARJANA	>10 Tahun
7	55	P	SARJANA	>10 Tahun
8	49	L	SARJANA	>10 Tahun
9	42	P	SARJANA	>10 Tahun
10	52	P	SARJANA	>10 Tahun
11	53	P	SARJANA	>10 Tahun
12	56	L	SARJANA	>10 Tahun
13	47	L	SARJANA	>10 Tahun
14	38	P	SARJANA	>10 Tahun
15	51	P	SARJANA	>10 Tahun
16	53	L	SARJANA	>10 Tahun
17	55	P	SMA	>10 Tahun
18	43	P	SARJANA	>10 Tahun
19	38	P	SARJANA	>10 Tahun
20	37	P	SARJANA	>10 Tahun
21	50	L	SARJANA	>10 Tahun
22	44	P	SARJANA	6-10 Tahun
23	54	L	SMA	6-10 Tahun
24	42	P	SARJANA	6-10 Tahun
25	58	L	SMA	6-10 Tahun
26	50	P	SMA	6-10 Tahun
27	54	P	SMA	6-10 Tahun
28	44	P	SMA	6-10 Tahun
29	42	P	SMA	6-10 Tahun
30	43	P	SARJANA	6-10 Tahun
31	50	P	SARJANA	6-10 Tahun
32	40	L	SMA	6-10 Tahun
33	44	L	SARJANA	6-10 Tahun
34	46	L	SARJANA	6-10 Tahun
35	50	P	SARJANA	6-10 Tahun
36	41	L	SARJANA	6-10 Tahun
37	35	L	SARJANA	6-10 Tahun
38	56	L	SARJANA	6-10 Tahun
39	50	L	SARJANA	6-10 Tahun
40	58	L	SMA	6-10 Tahun
41	58	L	SARJANA	6-10 Tahun
42	50	P	SARJANA	6-10 Tahun
43	49	L	SARJANA	6-10 Tahun

44	52	L	SARJANA	6-10 Tahun
45	42	P	SARJANA	6-10 Tahun
46	58	P	SARJANA	6-10 Tahun
47	54	P	SARJANA	6-10 Tahun
48	50	P	SARJANA	6-10 Tahun
49	39	P	SARJANA	6-10 Tahun
50	40	P	SARJANA	6-10 Tahun
51	41	L	SARJANA	6-10 Tahun
52	34	L	SARJANA	6-10 Tahun
53	37	L	SARJANA	6-10 Tahun
54	42	P	SARJANA	6-10 Tahun
55	47	P	SARJANA	6-10 Tahun
56	52	L	SARJANA	6-10 Tahun
57	46	P	SARJANA	6-10 Tahun
58	56	P	SARJANA	6-10 Tahun
59	48	P	SARJANA	6-10 Tahun
60	49	P	SARJANA	6-10 Tahun
61	38	P	SARJANA	6-10 Tahun
62	50	L	SARJANA	6-10 Tahun
63	40	L	SARJANA	6-10 Tahun
64	45	L	SARJANA	6-10 Tahun
65	46	P	SARJANA	1-5 Tahun
66	45	L	SARJANA	1-5 Tahun
67	51	P	SARJANA	1-5 Tahun
68	50	P	SARJANA	1-5 Tahun
69	43	P	SARJANA	1-5 Tahun
70	41	L	SARJANA	1-5 Tahun
71	38	P	SARJANA	1-5 Tahun
72	46	L	SARJANA	1-5 Tahun
73	45	P	SARJANA	1-5 Tahun
74	48	P	SMA	1-5 Tahun
75	41	L	SARJANA	1-5 Tahun
76	50	L	SARJANA	1-5 Tahun
77	56	P	SARJANA	1-5 Tahun
78	34	P	D3	1-5 Tahun
79	55	P	SARJANA	1-5 Tahun
80	55	L	SARJANA	1-5 Tahun
81	52	P	SARJANA	1-5 Tahun
82	44	P	SARJANA	1-5 Tahun

© 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.

83	44	P	SARJANA	1-5 Tahun
84	46	P	SARJANA	1-5 Tahun
85	56	L	SARJANA	1-5 Tahun
86	49	L	SARJANA	1-5 Tahun
87	46	L	SARJANA	1-5 Tahun
88	45	P	SARJANA	1-5 Tahun
89	45	P	SARJANA	1-5 Tahun
90	37	P	D3	1-5 Tahun
91	40	P	SARJANA	1-5 Tahun
92	34	P	D3	1-5 Tahun
93	46	P	SMA	1-5 Tahun
94	52	P	SARJANA	1-5 Tahun
95	40	P	SARJANA	1-5 Tahun
96	39	L	SARJANA	1-5 Tahun
97	43	L	SARJANA	1-5 Tahun
98	54	L	SARJANA	1-5 Tahun
99	48	L	SMA	1-5 Tahun
100	53	P	SARJANA	1-5 Tahun
101	56	L	SARJANA	1-5 Tahun
102	47	P	SARJANA	1-5 Tahun
103	50	L	SARJANA	1-5 Tahun
104	51	L	SARJANA	1-5 Tahun
105	42	L	SARJANA	1-5 Tahun
106	39	L	SARJANA	1-5 Tahun
107	50	L	SARJANA	1-5 Tahun
108	45	P	SARJANA	1-5 Tahun
109	49	P	SARJANA	1-5 Tahun
110	52	L	SARJANA	1-5 Tahun
111	60	L	SARJANA	1-5 Tahun
112	47	L	SARJANA	1-5 Tahun
113	49	L	SARJANA	1-5 Tahun
114	60	L	SARJANA	6-10 Tahun
115	52	L	SARJANA	6-10 Tahun
116	49	L	SARJANA	6-10 Tahun
117	46	P	SARJANA	6-10 Tahun
118	42	P	SARJANA	6-10 Tahun
119	53	L	SARJANA	6-10 Tahun
120	33	L	SARJANA	1-5 Tahun
121	48	L	SARJANA	6-10 Tahun

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

122	46	L	SARJANA	6-10 Tahun
123	44	L	SARJANA	6-10 Tahun
124	37	L	SARJANA	6-10 Tahun
125	44	L	SARJANA	6-10 Tahun
126	41	L	D3	6-10 Tahun
127	42	L	D3	6-10 Tahun

TABULASI BUDAYA ORGANISASI

X0	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	jumlah
1	4	4	3	4	4	3	4	3	29
2	4	4	5	5	4	5	4	5	36
3	4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	5	4	5	5	4	4	4	5	36
5	4	5	5	5	5	5	4	4	37
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	5	4	3	3	4	4	31
12	4	4	5	5	4	5	4	5	36
13	4	4	5	5	4	4	4	5	35
14	4	4	5	5	4	5	4	5	36
15	5	5	4	4	5	5	5	5	38
16	4	4	2	3	4	4	4	3	28
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	2	2	5	5	3	4	4	5	30
22	4	4	5	5	4	5	4	5	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	4	5	5	5	4	4	5	37
31	5	4	5	5	5	4	4	5	37

22	5	4	4	5	5	4	4	5	36
23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
24	5	4	4	5	5	4	4	5	36
25	1	1	1	1	1	1	1	1	8
26	5	4	4	5	5	4	4	5	36
27	5	4	4	5	4	4	4	5	35
28	5	4	4	5	4	4	4	5	35
29	5	4	4	5	4	4	4	5	35
30	5	4	4	4	4	4	4	5	34
31	5	4	4	4	4	4	4	5	34
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	1	1	1	1	1	1	1	1	8
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	1	1	1	1	1	1	1	1	8
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	2	2	1	1	2	2	2	2	14
58	4	4	4	4	4	3	4	4	31
59	4	4	3	4	4	3	4	4	30
60	4	3	3	4	4	3	3	4	28
61	4	3	3	4	4	3	3	4	28
62	4	3	3	4	3	3	3	4	27
63	4	3	3	4	3	3	3	4	27
64	4	3	3	3	3	3	3	4	26
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	2	3	1	2	2	2	3	2	17
69	2	2	1	2	2	2	2	2	15
70	4	4	4	4	4	3	4	4	31
71	4	4	3	4	4	3	4	4	30
72	4	3	3	4	4	3	3	4	28

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

73	4	3	3	4	4	3	3	4	28
74	4	3	3	4	3	3	3	4	27
75	4	3	3	4	3	3	3	4	27
76	4	3	3	3	3	3	3	4	26
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24
78	3	3	3	3	3	3	3	3	24
79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
80	3	3	3	3	3	3	3	3	24
81	3	3	3	3	3	3	3	3	24
82	3	3	3	3	3	3	3	3	24
83	3	3	3	3	3	3	3	3	24
84	3	3	3	3	3	3	3	3	24
85	3	3	3	3	3	3	3	3	24
86	3	3	3	3	3	3	3	3	24
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24
89	3	3	3	3	3	3	3	3	24
90	3	3	3	3	3	3	3	3	24
91	3	3	3	3	3	3	3	3	24
92	3	3	3	2	3	3	3	3	23
93	3	3	2	2	3	3	3	3	22
94	2	3	2	2	3	3	3	2	20
95	2	3	2	2	3	2	3	2	19
96	4	4	4	4	4	5	4	4	33
97	4	4	3	4	4	4	4	4	31
98	4	4	4	4	4	4	4	4	32
99	4	3	4	3	4	3	4	3	28
100	4	4	4	4	3	3	4	3	29
101	4	4	4	4	4	3	3	3	29
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	4	4	4	4	4	4	4	4	32
104	4	4	4	4	3	3	4	3	29
105	4	4	4	4	3	3	3	3	28
106	5	5	5	5	5	5	5	5	40
107	4	4	4	4	4	3	3	3	29
108	4	4	4	4	3	3	3	3	28
109	4	4	4	3	3	3	3	3	27
110	4	4	4	4	3	3	3	4	29
111	4	4	3	3	3	4	4	3	28
112	4	4	4	4	3	4	4	3	30
113	4	4	4	4	4	3	3	4	30

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

114	4	4	3	4	3	4	4	3	29
115	4	4	3	3	3	4	4	3	28
116	4	4	4	3	3	3	4	3	28
117	5	5	5	5	5	5	5	5	40
118	5	4	3	4	4	4	4	4	32
119	5	5	5	5	5	5	5	5	40
120	5	5	5	5	5	5	5	5	40
121	5	5	5	5	5	5	5	5	40
122	4	5	5	5	5	5	5	5	39
123	5	5	5	5	5	5	5	5	40
124	5	5	5	5	5	5	5	5	40
125	4	4	4	4	4	4	4	4	32
126	5	5	5	5	5	5	5	5	40
127	5	5	5	5	4	5	5	5	39

#### TABULASI LINGKUNGAN KERJA

no	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	JUMLAH
1	4	4	5	4	3	3	4	4	31
2	4	4	5	5	4	5	4	5	36
3	4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	4	5	5	4	5	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	5	38
6	4	4	2	3	4	4	4	3	28
7	4	4	3	3	3	3	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	5	4	3	3	4	4	31
12	4	4	5	5	4	5	4	5	36
13	4	4	5	5	4	4	4	5	35
14	4	4	5	5	4	5	4	5	36
15	5	5	4	4	5	5	5	5	38
16	4	4	2	3	4	4	4	3	28
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	3	5	2	5	5	4	4	5	33
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32

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



24	4	4	5	4	3	3	4	4	31
25	4	4	5	5	4	5	4	5	36
26	4	4	5	5	4	4	4	5	35
27	4	4	5	5	4	5	4	5	36
28	5	5	4	4	5	5	5	5	38
29	4	4	2	3	4	4	4	3	28
30	4	4	3	3	3	3	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	4	5	4	3	3	4	4	31
35	4	4	5	5	4	5	4	5	36
36	4	4	5	5	4	4	4	5	35
37	4	4	5	5	4	5	4	5	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	5	4	3	3	4	4	31
42	4	4	5	5	4	5	4	5	36
43	4	4	5	5	4	4	4	5	35
44	4	4	5	5	4	5	4	5	36
45	5	5	4	4	5	5	5	5	38
46	4	4	2	3	4	4	4	3	28
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	5	4	3	3	4	4	31
50	4	4	5	5	4	5	4	5	36
51	4	4	5	5	4	4	4	5	35
52	4	4	5	5	4	5	4	5	36
53	5	5	4	4	5	5	5	5	38
54	4	4	2	3	4	4	4	3	28
55	4	4	3	3	3	3	4	4	28
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	4	4	5	5	4	4	4	5	35
58	4	3	3	4	4	3	3	4	28
59	4	3	3	4	3	3	3	4	27
60	4	3	3	4	3	3	3	4	27
61	4	3	3	3	3	3	3	4	26
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64	5	5	5	5	5	5	5	3	38

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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



65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	4	4	4	4	3	4	4	4	31
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	5	5	5	5	5	5	5	5	40
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	4	4	4	4	4	4	4	4	32
78	5	5	5	5	5	5	5	5	40
79	2	3	2	2	3	3	3	2	20
80	2	3	2	2	3	2	3	2	19
81	4	4	4	4	4	5	4	4	33
82	4	4	3	4	4	4	4	4	31
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	3	4	3	4	3	4	3	28
85	4	4	4	4	3	3	4	3	29
86	4	4	4	4	4	3	3	3	29
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	3	3	4	3	29
90	4	4	4	4	3	3	3	3	28
91	4	4	4	3	3	3	3	3	27
92	4	4	4	4	4	3	3	3	29
93	4	4	4	4	3	3	3	3	28
94	3	3	3	3	3	3	3	3	24
95	4	4	4	4	3	3	3	4	29
96	4	4	3	3	3	4	4	3	28
97	4	4	4	4	3	4	4	3	30
98	4	4	4	4	4	3	3	4	30
99	4	4	3	4	3	4	4	3	29
100	4	4	3	3	3	4	4	3	28
101	4	4	4	3	3	3	4	3	28
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	5	4	3	4	4	4	4	4	32
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	4	4	3	3	4	4	4	3	29

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

106	4	4	4	3	4	4	4	4	31
107	4	5	4	4	4	5	4	4	34
108	4	4	3	3	3	4	4	3	28
109	4	4	4	4	3	3	3	4	29
110	4	4	4	4	4	4	4	4	32
111	4	4	3	3	4	4	4	3	29
112	4	3	3	3	4	4	4	4	29
113	4	5	4	4	4	4	4	4	33
114	5	5	5	5	5	5	5	5	40
115	5	5	5	5	5	5	5	5	40
116	5	5	5	5	5	5	5	5	40
117	2	2	2	2	2	2	2	2	16
118	5	5	5	5	5	5	5	5	40
119	5	5	5	5	5	5	5	5	40
120	5	5	5	5	5	5	5	5	40
121	4	4	4	3	3	4	3	4	29
122	5	5	5	5	5	5	5	5	40
123	5	5	5	5	5	5	5	5	40
124	4	4	4	4	4	4	4	4	32
125	5	5	5	5	5	5	5	5	40
126	4	4	4	4	4	3	3	3	29
127	4	5	4	4	4	4	4	4	33

#### TABULASI KEPUASAN KERJA

no	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	JUMLAH
1	4	4	3	3	3	4	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	5	4	5	5	5	5	37
4	4	5	4	4	4	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	3	3	4	3	4	4	29
7	4	5	4	4	4	4	4	5	34
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	4	4	5	5	5	5	38
12	4	4	2	3	4	4	4	3	28
13	4	4	3	3	3	3	4	4	28
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40

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

16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	4	4	5	5	4	5	4	5	36
19	4	4	5	5	4	4	4	5	35
20	4	4	5	5	4	5	4	5	36
21	2	4	2	3	4	4	4	3	26
22	4	4	3	3	3	3	4	4	28
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	5	4	3	3	4	4	31
27	4	4	5	5	4	5	4	5	36
28	4	4	5	5	4	4	4	5	35
29	4	4	5	5	4	5	4	5	36
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	5	4	3	3	4	4	31
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	2	2	5	4	3	3	4	4	27
38	4	4	5	5	4	5	4	5	36
39	4	4	5	5	4	4	4	5	35
40	4	4	5	5	4	5	4	5	36
41	5	5	4	4	5	5	5	5	38
42	4	4	2	3	4	4	4	3	28
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	5	5	4	4	4	5	35
46	4	4	5	5	4	5	4	5	36
47	5	5	4	4	5	5	5	5	38
48	4	4	2	3	4	4	4	3	28
49	4	4	3	3	3	3	4	4	28
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	4	5	4	3	3	4	4	31
54	4	4	5	5	4	5	4	5	36
55	4	4	5	5	4	4	4	5	35
56	4	4	5	5	4	5	4	5	36



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	4	3	3	4	4	3	3	4	28
59	4	3	3	4	3	3	3	4	27
60	4	3	3	4	3	3	3	4	27
61	4	3	3	3	3	3	3	4	26
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	4	4	4	4	4	4	4	4	32
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	4	4	4	4	4	4	3	3	30
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	5	5	3	5	5	5	5	5	38
78	3	3	2	2	3	3	3	3	22
79	2	3	2	2	3	3	3	2	20
80	4	3	4	4	3	4	4	4	30
81	4	4	4	4	4	5	4	4	33
82	4	4	3	4	4	4	4	4	31
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	3	4	3	4	3	4	3	28
85	4	4	4	4	3	3	4	3	29
86	4	4	4	4	4	3	3	3	29
87	5	5	5	5	5	5	5	5	40
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89	4	4	4	4	3	3	4	3	29
90	4	4	4	4	3	3	3	3	28
91	4	4	4	3	3	3	3	3	27
92	4	4	4	4	4	3	3	3	29
93	4	4	4	4	3	3	3	3	28
94	4	4	4	3	3	3	3	3	27
95	4	4	4	4	3	3	3	4	29
96	4	4	3	3	3	4	4	3	28
97	4	4	4	4	3	4	4	3	30



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

98	4	4	4	4	4	3	3	4	30
99	4	4	3	4	3	4	4	3	29
100	4	4	3	3	3	4	4	3	28
101	4	4	4	3	3	3	4	3	28
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	4	4	3	4	4	4	4	4	31
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	4	4	3	3	4	4	4	3	29
106	4	4	4	3	4	4	4	4	31
107	4	5	4	4	4	5	4	4	34
108	4	4	3	3	3	4	4	3	28
109	4	4	4	4	3	3	3	4	29
110	4	4	4	4	4	4	4	4	32
111	4	4	3	3	4	4	4	3	29
112	4	3	3	3	4	4	4	4	29
113	4	5	4	4	4	4	4	4	33
114	4	5	5	5	5	5	5	5	39
115	4	5	5	5	5	5	5	5	39
116	4	5	5	5	5	5	5	5	39
117	4	3	3	2	2	2	3	3	22
118	4	5	5	5	5	5	5	5	39
119	4	5	5	5	5	5	5	5	39
120	4	5	5	5	5	5	5	5	39
121	4	5	5	5	5	5	5	5	39
122	4	5	5	5	5	5	5	5	39
123	4	5	5	5	5	5	5	5	39
124	4	5	5	5	5	5	5	5	39
125	4	5	5	5	5	5	5	5	39
126	4	5	5	5	5	5	5	5	39
127	4	5	4	4	4	4	4	4	33

**TABULASI KINERJA**

no	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	JUMLAH
1	4	3	4	5	5	4	3	5	33
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	5	5	5	5	4	5	4	4	37
6	4	3	4	4	4	5	3	4	31



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan 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	4	4	4	4	4	4	3	5	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	3	3	3	3	4	4	28
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	5	4	3	3	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	1	1	1	1	1	1	1	1	8
18	4	4	5	5	4	5	4	5	36
19	4	4	5	5	4	4	4	5	35
20	4	4	5	5	4	5	4	5	36
21	4	4	5	5	4	4	4	5	35
22	4	4	5	5	4	5	4	5	36
23	5	5	4	4	5	5	5	5	38
24	4	4	2	3	4	4	4	3	28
25	4	4	3	3	3	3	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	5	4	3	3	4	4	31
30	4	4	5	5	4	5	4	5	36
31	4	4	5	5	4	4	4	5	35
32	4	4	5	5	4	5	4	5	36
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	4	3	3	3	3	4	4	28
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	5	4	3	3	4	4	31
39	4	4	5	5	4	5	4	5	36
40	4	4	5	5	4	4	4	5	35
41	4	4	5	5	4	5	4	5	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	5	4	3	3	4	4	31
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	5	4	3	3	4	4	31
50	4	4	5	5	4	5	4	5	36
51	5	4	4	5	5	5	5	5	38
52	4	2	3	4	4	4	3	5	29
53	4	3	3	3	3	4	4	5	29
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	4	4	4	4	4	4	4	5	33
57	4	4	5	5	4	4	4	5	35
58	4	3	3	4	4	3	3	4	28
59	4	3	3	4	3	3	3	4	27
60	4	3	3	4	3	3	3	4	27
61	4	3	3	3	3	3	3	4	26
62	3	3	3	3	3	3	3	3	24
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67	3	3	3	3	3	3	3	3	24
68	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24
73	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	3	3	3	2	3	3	3	3	23
78	3	3	2	2	3	3	3	3	22
79	2	3	2	2	3	3	3	2	20
80	2	3	2	2	3	2	3	2	19
81	4	4	4	4	4	5	4	4	33
82	4	4	3	4	4	4	4	4	31
83	4	4	4	4	4	4	4	4	32
84	4	3	4	3	4	3	4	3	28
85	4	4	4	4	3	3	4	3	29
86	4	4	4	4	4	3	3	3	29
87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

89	4	4	4	4	3	3	4	3	29
90	4	4	4	4	3	3	3	3	28
91	4	4	4	3	3	3	3	3	27
92	4	4	4	4	4	3	3	3	29
93	4	4	4	4	3	3	3	3	28
94	4	4	4	3	3	3	3	3	27
95	4	4	4	4	3	3	3	4	29
96	4	4	3	3	3	4	4	3	28
97	4	4	4	4	3	4	4	3	30
98	4	4	4	4	4	3	3	4	30
99	4	4	3	4	3	4	4	3	29
100	4	4	3	3	3	4	4	3	28
101	4	4	4	3	3	3	4	3	28
102	4	4	4	4	4	4	4	4	32
103	5	4	3	4	4	4	4	4	32
104	4	4	4	4	4	4	4	4	32
105	4	4	3	3	4	4	4	3	29
106	4	4	4	3	4	4	4	4	31
107	4	5	4	4	4	5	4	4	34
108	4	4	3	3	3	4	4	3	28
109	4	4	4	4	3	3	3	4	29
110	4	4	4	4	4	4	4	4	32
111	4	4	3	3	4	4	4	3	29
112	4	3	3	3	4	4	4	4	29
113	4	5	4	4	4	4	4	4	33
114	5	5	5	5	5	5	5	5	40
115	5	5	5	5	5	5	5	5	40
116	5	5	5	5	5	5	5	5	40
117	5	5	5	5	5	5	5	5	40
118	5	5	5	5	5	5	5	5	40
119	5	5	5	5	5	5	5	5	40
120	5	5	5	5	5	5	5	5	40
121	5	5	5	5	5	5	5	5	40
122	5	5	5	5	5	5	5	5	40
123	5	5	5	5	5	5	5	5	40
124	5	5	5	5	5	5	5	5	40
125	5	5	5	5	5	5	5	5	40
126	5	5	5	5	5	5	5	5	40
127	4	5	4	4	4	4	4	4	33

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

### Lampiran 3 : Uji Kualitas data

#### Hasil uji validitas

##### 1. Variabel X1

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	26,78	38,697	,899	,976
X1.2	26,93	39,273	,909	,975
X1.3	26,96	37,371	,897	,976
X1.4	26,82	37,530	,927	,974
X1.5	26,94	38,520	,919	,975
X1.6	27,02	38,285	,915	,975
X1.7	26,97	39,189	,923	,975
X1.8	26,83	37,748	,911	,975

##### 2. Variabel X2

Item-Total Statistics				Cronbach's
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X2.1	28,16	26,832	,858	,951
X2.2	28,16	26,721	,859	,951
X2.3	28,22	25,221	,747	,959
X2.4	28,20	25,223	,864	,950
X2.5	28,35	25,927	,849	,951
X2.6	28,24	25,138	,862	,950
X2.7	28,25	26,380	,871	,950
X2.8	28,19	24,948	,863	,950

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

3. Variabel X3

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	28,24	28,356	,852	,959
X3.2	28,24	28,166	,850	,959
X3.3	28,31	26,995	,778	,964
X3.4	28,31	26,738	,881	,957
X3.5	28,41	27,212	,885	,956
X3.6	28,31	26,754	,879	,957
X3.7	28,30	27,910	,878	,957
X3.8	28,26	26,718	,887	,956

4. Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	27,92	29,216	,898	,961
X4.2	27,98	29,103	,845	,963
X4.3	27,96	27,737	,841	,964
X4.4	27,97	27,459	,898	,960
X4.5	28,12	28,438	,882	,961
X4.6	28,02	27,769	,876	,962
X4.7	28,06	28,894	,876	,962
X4.8	27,92	27,772	,863	,962

## Uji Reliabel

1. Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,978	8

2. Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	8

3. Variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,963	8

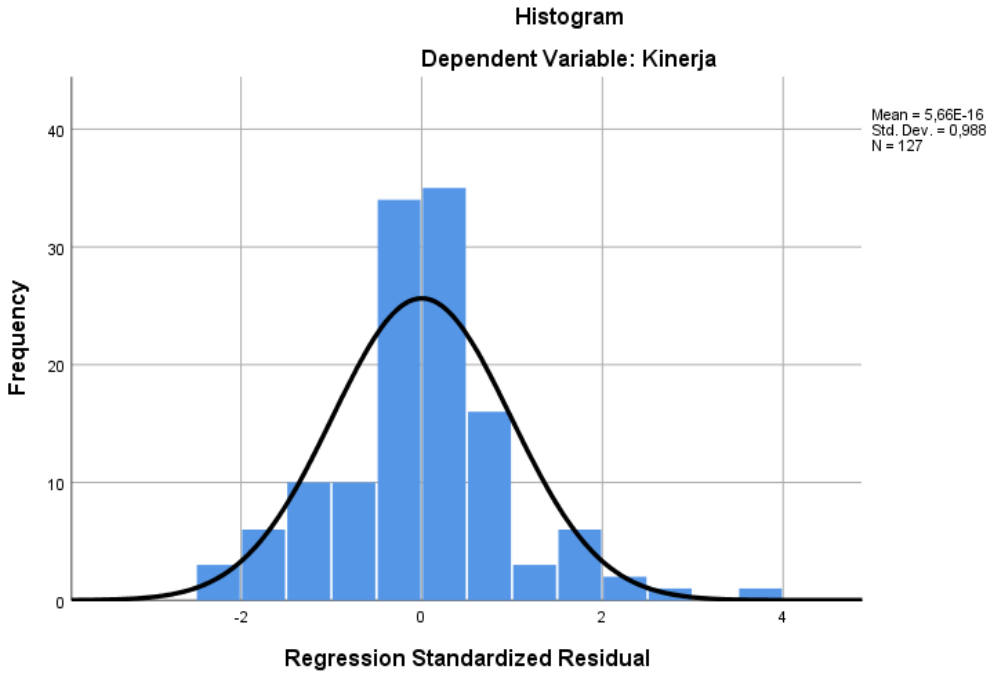
4. Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,967	8

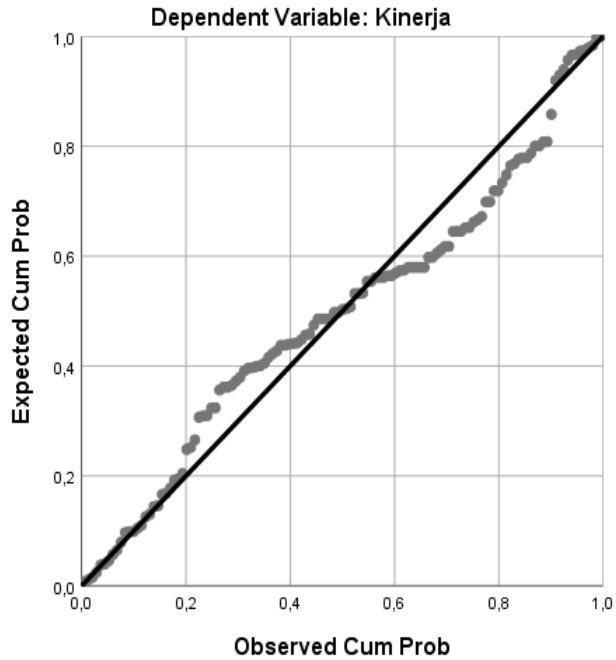
### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

## Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		127	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,10980840	
Most Extreme Differences	Absolute	,098	
	Positive	,098	
	Negative	-,095	
Test Statistic		,098	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,205 <sup>d</sup>	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	,135
		Upper Bound	,275

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dilihat dari sig (2-tailed) sebesar  $0,205 > 0,05$ . Oleh karena itu nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,464	2,441		1,419	,158		
Budaya Organisasi	,197	,059	,229	3,337	,001	,791	1,265
Ungkungan Kerja	,243	,077	,232	3,161	,002	,694	1,442
Kepuasan Kerja	,453	,077	,445	5,865	,000	,649	1,542

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.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

### Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,101	1,700		1,236	,219
	Budaya Organisasi	-,007	,041	-,016	-,158	,874
	Lingkungan Kerja	-,027	,054	-,055	-,509	,612
	Kepuasan Kerja	,059	,054	,122	1,094	,276

a. Dependent Variable: KINERJA

### Uji Autokorelasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,735 <sup>a</sup>	,541	,530	4,160	1,594

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,464	2,441		1,419	,158
	Budaya Organisasi	,197	,059	,229	3,337	,001
	Lingkungan Kerja	,243	,077	,232	3,161	,002
	Kepuasan Kerja	,453	,077	,445	5,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

## Uji Hipotesis

### 1. Uji T

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	3,464	2,441		1,419	,158
	Budaya Organisasi	,197	,059	,229	3,337	,001
	Lingkungan Kerja	,243	,077	,232	3,161	,002
	Kepuasan Kerja	,453	,077	,445	5,865	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

### 2. Uji F

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2506,786	3	835,595	48,293	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2128,206	123	17,302		
	Total	4634,992	126			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,735 <sup>a</sup>	,541	,530	4,160

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja





UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-778/Un.04/F.VII/PP.00.9/1/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 20 Januari 2023 M  
27 Jumadil Akhir 1444 H

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Dea Widiarti  
NIM. : 11970123610  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja  
terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau" Untuk  
itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan  
kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

an: Dekan  
Wakil Dekan I,



Kamaruddin, S. Sos., M. Si  
19790101 200710 1 003



# PEMERINTAH PROVINSI RIAU BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jl. Jend. Sudirman No. 6 Simpang Tiga Pekanbaru 28284  
Telp. (0761) 859750, 859751, 859752, 859754, 859756 Fax. (0761) 859750, 859755  
Website : [www.badanpendapatan.riau.go.id](http://www.badanpendapatan.riau.go.id)



## SURAT KETERANGAN

Nomor : 071/SK/BAPENDA/I/0037

KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : DEA WIDIARTI  
Tempat/Tgl lahir : Kuningan, 03 Oktober 2000  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM : 11970123610  
Program Studi : Manajemen  
Universitas : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

nama yang tersebut diatas telah melaksanakan Riset pada Subbagian Kepegawaian dan Umum Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau terhitung tanggal 04 November 2022.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 13 April 2023



### Catatan

- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1  
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah."
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya di [e-office.riau.go.id](http://e-office.riau.go.id) dengan scan QR-Code



## BIOGRAFI PENULIS

**Dea Widiarti**, atau akrab disapa Dea, lahir di Kuningan, Jawa Barat, 03 oktober 2000. Penulis merupakan anak tunggal dari ayahanda Cuandi Dan Ibunda Nurmaleli. Riwayat pendidikan formal yang ditempuh penulis ialah pendidikan di TK Darel Hikmah Pekanbaru tahun 2006. SDN 164 Pekanbaru tamat tahun 2013. Pendidikan di SMP Bina Edukasi Pekanbaru tamat tahun 2017. Pendidikan di SMK Bina Profesi Pekanbaru tamat tahun 2019. Tahun 2019 penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Selama masa perkuliahan, penulis melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Riau”. Pada tanggal 16 Desember 2022 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan pada tanggal 11 Mei 2023 penulis mengikuti Ujian munaqasah Secara Offline dan dinyatakan “LULUS” dan Layak Menyandang Gelar Sarjana Ekonomi ( SE ).

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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